Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 142 del 20 giugno 2000 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 20 giugno 2000** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 96

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto aziende e amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo 1998/2001 e per il primo biennio economico 1998/1999.

SOMMARIO

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
Dipartimento della funzione pubblica

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO AZIENDE E AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO
1998 - 2001

PARTE PRIMA: NORME COMUNI

PARTE SECONDA: SEZIONI SPECIALI

SEZIONE PRIMA: CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO

SEZIONE SECONDA: AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO

SEZIONE TERZA: AIMA

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO AZIENDE E AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO 1998/2001

Vista la certificazione positiva della Corte dei conti, in data 15 maggio 2000, in ordine all'ipotesi di Contratto relativo al personale del comparto delle Aziende e Amministrazioni Autonome dello Stato ad ordinamento autonomo sottoscritta il 22 dicembre 1999, sull'attendibilità dei costi quantificati e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

Il giorno 24 maggio 2000 alle ore 17,00 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (A.RA.N.) e le Confederazioni e Organizzazioni sindacali rappresentative.

Al termine della riunione viene sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dipendente del comparto delle Aziende e Amministrazioni Autonome dello Stato ad ordinamento autonomo per il quadriennio normativo 1998/2001 e biennio economico 1998/1999:

per l' ARAN :

nella persona del prof. Carlo Dell'Aringa Carlo Dell'Aringa

e per le Organizzazioni e Confederazioni sindacali da:

Organizzazioni sindacali :

CGIL/Aziende

CISL/Aziende

UIL/Aziende

C.S.A/Aziende

RDB/CUB-Aziende

Confederazioni :

CGIL

CISL

UIL

CISAL

RDB/CUB

COMPARTO AZIENDE
E
AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO
AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
1998/2001

P A R T E P R I M A

NORME COMUNI

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti e i Vigili volontari ausiliari, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'Art. 10 del CCNL quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 2 giugno1998, ovvero:

- Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco;
- Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato;
- Azienda di Stato per gli interventi nel mercato agricolo (A.I.M.A.)

2. Per il personale della Cassa Depositi e Prestiti, essendo stata sospesa dal giudice ordinario in via cautelare, con sentenza del 22 maggio 1999, l'applicazione dell'accordo quadro di cui al comma 1, la contrattazione collettiva, ai sensi del protocollo del 27 luglio 1999 che fa parte integrante, quale allegato, del presente Contratto, è stata rinviata alla conclusione del giudizio di merito.

3. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità o a mutamento di regime giuridico in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale o aziendale nel comparto o categoria di destinazione.

4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.

5. Nelle Province autonome di Trento e Bolzano il presente CCNL è suscettibile di essere integrato ai sensi del d.lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste.

6. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni apportate dal d.lgs. 4 novembre 1997, n.396 e dal d.lgs.31 marzo 1998, n. 80, è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.29 del 1993.

7. Il riferimento a ciascuna Azienda o Amministrazione autonoma dello Stato é riportato nel resto del presente contratto come Amministrazione.

8. Nella Parte I del presente Contratto sono riportate le norme generali e comuni delle Aziende o Amministrazioni Autonome dello Stato, mentre la Parte seconda è costituita dalle apposite Sezioni I, II e III in cui sono riportate le norme specifiche delle Amministrazioni di cui al comma 1, ovvero le integrazioni alla medesima Parte prima.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'Art. 52, comma 1 del d.lgs. 29 del 1993.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 3

OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza delle amministrazioni di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva la quale, oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di amministrazione, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto. Essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'Art. 49 del D. Lgs. 29/1993;
b) partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite Commissioni;
c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 4

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. Le parti di cui all'Art. 10 sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse dei Fondi previsti nelle apposite sezioni di ciascuna Amministrazione, al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse dei Fondi di cui al comma 1 fra le varie finalità di utilizzo indicate nelle apposite sezioni dedicate a ciascuna Amministrazione.

3. Nelle medesime sezioni sono , altresì, indicate le materie, che in sede di contrattazione collettiva integrativa a livello centrale di ciascuna amministrazione, tenendo conto dei risultati delle conferenze e delle procedure di partecipazione, possono essere prioritariamente regolate per ciascuna Amministrazione del comparto.

4. Il livello periferico di contrattazione riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali dell'Amministrazione, l'ambito territoriale di riferimento delle materie oggetto di trattativa in relazione ai singoli argomenti e si svolge presso le sedi individuate per la contrattazione integrativa in connessione con le sedi di elezione delle RSU, ai sensi dell'accordo integrativo di comparto sottoscritto il 5 novembre 1998 e pubblicato sul supplemento ordinario n. 204 alla Gazzetta Ufficiale n. 292 del 15 dicembre 1998. Il livello periferico di contrattazione deve essere in ogni caso unico, essendo esclusa la possibilità di dar luogo a più livelli di negoziato per le stesse materie. Il contratto integrativo nazionale, di cui al comma 1, secondo le caratteristiche ordinamentali della Amministrazione, può prevedere forme di raccordo per la definizione delle materie demandate alle sedi periferiche per le quali occorre pervenire a soluzioni omogenee nell'ambito regionale, provinciale e sub provinciale di riferimento.

5. La contrattazione integrativa si svolge a livello periferico, tenendo conto dei risultati delle conferenze di servizio e delle procedure di partecipazione, sulle materie previste nelle relative sezioni per ciascuna delle Amministrazione del comparto.

6. Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi.

7. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'Art. 11, sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

8. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5

TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L’amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all’Art. 8, comma 1, per l’avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno oppure dal collegio dei revisori, secondo quanto previsto dagli ordinamenti di ciascuna amministrazione. A tal fine, l’ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall’apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all’ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

ART. 6

SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Gli istituti dell’informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) INFORMAZIONE

1. Ciascuna amministrazione, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli di relazioni sindacali, fornisce, ai soggetti sindacali, di cui all’Art. 8 della presente Parte prima, tutte le informazioni sugli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l’organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, inviando tempestivamente la documentazione necessaria.

2. Nel casi di materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione integrativa o la concertazione e la consultazione, l’informazione è preventiva.

3. L’informazione è fornita nelle materie indicate nelle apposite sezioni per ciascuna delle Amministrazioni del comparto.

4. Per l’informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due incontri annuali, in relazione al quale l’Amministrazione fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

B) CONCERTAZIONE

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, dai soggetti, di cui all'Art. 8 della presente Parte prima e nelle materie individuate nelle apposite sezioni per ciascuna Amministrazione del comparto.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle materie individuate nelle apposite sezioni di ciascuna Amministrazione, e con i soggetti previsti dall' Art. 8 della presente Parte prima.

D) FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di ristrutturazione o di trasformazione delle Aziende del comparto, conseguenti all'attuazione di specifiche norme di legge, sono costituiti presso ogni Amministrazione appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'Art. 7, composti dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.

2. In tali Comitati le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Amministrazione registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Amministrazione. Di tale attività, correlata dai dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Presso ogni Amministrazione sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell' Amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa , nel corso della quale sono esaminate due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell' amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimen-

sioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 7

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ'

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna amministrazione, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'Art. 6, lett. D), svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'Art. 4, comma 3;

c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone. In particolare il Comitato promuove iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria anche al fine di rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali. In questo ambito effettua ricerche e definisce i connotati e l'estensione del fenomeno delle molestie sessuali sul lavoro e propone iniziative di interventi per la sua rimozione;

d) promuovere piani di azione positive finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola o impedisce l'affermarsi di una situazione di pari opportunità, per poter così giungere alla applicazione concreta del principio di uguaglianza sancito dalla legge 125 del 1991;

e) svolgere le funzioni di conciliazione di cui all'Art. 4, 4° comma della legge 125 del 1991; valuta fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta e di segregazione professionale e formula proposte in merito.

Chiunque ritenga di individuare in fatti, atti e comportamenti riferibili all'Amministrazione gli estremi della discriminazione in suo danno, ai sensi dell'Art. 4, 1° e 2° comma della legge 125 del 1991, può anche per il tramite dell'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato, investire del caso il Comitato per le Pari Opportunità.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'amministrazione, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'amministrazione. Il presidente del Comitato, nominato tra i componenti dell'amministrazione, designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, acquisiti i pareri e le proposte formulate dai Comitati pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;

- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del part-time;

- processi di mobilità.

- tutela della salute in relazione alle peculiarità psicofisiche e alla prevedibilità dei rischi specifici per la donna con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che rappresentino rischi per la maternità;

politiche di pari opportunità negli accessi dall'esterno.

4. Le amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno delle amministrazioni, fornendo in particolare informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza femminile nella varie aree e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

6. Sulla base delle proposte del Comitato, l'Amministrazione adotta, ai sensi dell'Art. 2, comma 6 della legge n. 125 del 1991, piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

CAPO II

I SOGGETTI SINDACALI

ART. 8

SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. Per il Corpo nazionale de i Vigili del fuoco, ove la contrattazione integrativa si svolge anche nelle sedi periferiche, i soggetti sindacali titolari della medesima sono i seguenti:

   a) per la contrattazione integrativa a livello centrale di ciascuna amministrazione di cui all'Art. 4, comma 3:
      - i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto;

   b) per la contrattazione integrativa a livello periferico di cui all'Art. 4, comma 4:
      - le R.S.U.
      - i rappresentanti di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL.

2. Per l'Amministrazione Autonoma Monopoli di Stato, ove la contrattazione integrativa si svolge anche nelle sedi periferiche, i soggetti sindacali titolari della medesima sono i seguenti:

   a) per la contrattazione integrativa a livello centrale di ciascuna amministrazione di cui all'Art. 4, comma 3:
      - i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;

   b) per la contrattazione integrativa a livello periferico di cui all'Art. 4, comma 4:
      - le R.S.U.
      - i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. Per l'AIMA ove la contrattazione si svolge esclusivamente livello nazionale, i soggetti sindacali titolari della medesima sono i seguenti:
   - le R.S.U.
   - i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

ART. 9

TITOLARITA' DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luogo di lavoro, così come previsto dall'Art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

   a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;

b) dirigenti sindacali:
- dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'Art. 8, comma 1 lett. a), comma 2 lett. a) e comma 3;
- componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1.

ART. 10

COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. Per il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e per l'Amministrazione Autonoma Monopoli di Stato la delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:

I) - A LIVELLO DI AMMINISTRAZIONE

a) Per la parte pubblica:
- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;

b) per la parte sindacale è composta dai soggetti sindacali di cui all'Art. 8, comma 1, lett. a) e Art. 8 comma 2 , lett. a);

II) NELLE SEDI CENTRALI O SEDI DISTACCATE DI AMMINISTRAZIONI CENTRALI E NEGLI UFFICI PERIFERICI INDIVIDUATI COME SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:

a) per la parte pubblica:
- dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto.

b) per la parte sindacale, dai soggetti di cui all'Art. 8, comma 1, lett. b) e Art. 8, comma 2, lett. b);

2. Per l'AIMA la delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:

a) per la parte pubblica:
- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;

b) per la parte sindacale è composta dai soggetti sindacali di cui all'Art. 8, comma 3;

3. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N).

CAPO III

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

ART. 11

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

ART. 12

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. n. 29/1993 e successive integrazioni e modificazioni o quelle previste dall'Art. 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 13

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:

a) assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale non trova applicazione nei confronti del personale del settore operativo e aeronavigante del corpo Nazionale dei vigili del Fuoco.

2. Nel caso del comma 1 lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi da 4 a 7.

3. L'amministrazione, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

5. Le amministrazioni, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenute ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'Art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.

6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui al comma 1 lett. b) il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il contingente predetto è utilizzato - sino alla sua capienza - a domanda dei dipendenti interessati al part - time - indipendentemente dalla motivazione della richiesta con le procedure indicate nei commi precedenti.

9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part - time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'Art. 39, comma 8, della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni che non incidono sul contingente di cui al precedente comma 8.

10. Le amministrazioni, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro, in tali casi, sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal 1 giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.

11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza:
- ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
- ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

12. L' avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa di cui all'Art. 14 secondo quanto concordato con l'amministrazione.

ART. 14

ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:
- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure previste nella contrattazione integrativa di cui all'Art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

ART. 15

TRATTAMENTO ECONOMICO - NORMATIVO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.

1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
3. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa , sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'Art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

ART. 16

MANSIONI SUPERIORI

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'Art. 56, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n.29/1993 per la parte demandata alla contrattazione.
2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori" le mansioni svolte dal dipendente all'interno della stessa area in profilo appartenente alla posizione di livello economico imme-

diatamente superiore a quella in cui egli è inquadrato, secondo la declaratoria riportata nell'allegato A del presente contratto. Le posizioni di sviluppo economico orizzontale non sono prese in considerazione a tal fine. Sono, altresì, considerate “mansioni superiori”, per i dipendenti che rivestono l'ultima posizione economica dell'area di appartenenza, le mansioni corrispondenti alla posizione economica iniziale dell'area immediatamente superiore.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:
   a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui alle apposite sezioni relative a ciascuna Amministrazione;

   b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite dall'Amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, previa consultazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'Art. 8. La disciplina delle mansioni superiori come integrata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle relative mansioni, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità e di fascia retributiva nella posizione di provenienza.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'Art. 56 del d.lgs 29/1993.

ART. 17

RIDUZIONE DELL'ORARIO

1. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza, i contratti collettivi integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della suddetta riduzione dovranno essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi oppure, ove ulteriormente necessario, con risorse appositamente individuate in sede di contrattazione integrativa.

ART. 18

FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE

1. Nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione delle amministrazioni del comparto, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.

2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'apposite sezione di ciascuna Amministrazione, anche al fine della riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.
La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.

3. Le iniziative di formazione del presente comma riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza salvo per i corsi della lettera b). I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del relativo inquadramento presso le amministrazioni di nuova destinazione, partecipano ai programmi di formazione di queste ultime. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

a) i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati ai passaggi dei dipendenti nel sistema di classificazione;
b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione e che devono tener conto in particolare della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro; delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche.

Le attività di formazione di cui al presente comma si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l' attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

4. Nell' attuazione dei programmi delle suddette attività formative, le amministrazioni si avvalgono della collaborazione della Scuola Superiore della P.A., degli Istituti e Scuole di formazione esistenti presso le Amministrazioni stesse, delle Università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore, nonchè , per quanto riguarda il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, le Scuole Centrali Antincendi. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'Art. 7, lett.e) del d.lgs. n. 39 del 1994.

5. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, le amministrazioni utilizzano le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, quali ad es. d.lgs. 39/1993, ovvero da particolari disposizioni comunitarie.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall' Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti, anche nelle giornate in cui si svolgono le prove selettive per l'accesso ai corsi. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi di cui al comma 7.

7. L' Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti nella contrattazione integrativa prevista nelle apposite sezioni di ciascuna Amministrazione e verificati ai sensi delle norme sull'informazione successiva di cui alle medesime Sezioni, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonchè di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 61, lettera c) del d.lgs. n. 29 del 1993.

8. Per figure professionali elevate e/o particolari ed in caso di materie attinenti la specifica mansione svolta, è prevista la possibilità , per i dipendenti, di frequentare corsi specifici , anche non previsti dai programmi dell'Amministrazione, su richiesta motivata dello stesso dipendente, con permessi non retribuiti.

TITOLO IV

NORME COMUNI FINALI

ART. 19

NORME FINALI E DI RINVIO

1. Le parti si impegnano a negoziare le seguenti materie nei tempi sotto indicati:

entro il 31 maggio 2000:

- procedure di conciliazione e arbitrato:
- la disciplina sperimentale del telelavoro
- le forme di flessibilità del rapporto di lavoro

2. Entro il 30 novembre 2000 le parti procederanno, altresì, ai sensi dell'Art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni e integrazioni, alla piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro mediante il recupero alla disciplina pattizia degli istituti non regolamentati dal precedente CCNL ed eventuale revisione delle norme contrattuali da attualizzare. Nelle more le norme di legge e contrattuali che non sono espressamente abrogate, rimangono in vigore;

3. Qualora le somme stanziate sul Fondo unico di amministrazione delle tre Aziende del comparto non siano utilizzate nel rispettivo esercizio finanziario, sono riassegnate all'esercizio dell'anno successivo.

Art. 20

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto delle Aziende ed amministrazioni autonome dello Stato ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Le parti, con riguardo all'Accordo Quadro ARAN - Confederazioni sindacali sottoscritto il 29 luglio 1999 e al successivo DPCM, prevederanno che i destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

3. Ai fini del presente articolo le parti competenti realizzeranno i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione; procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo, dove verrà indicata la misura percentuale della quota di contribuzione a carico delle amministrazioni e di quella dovuta dai lavoratori, secondo le disponibilità stabilite nella legge finanziaria o in un suo collegato.

ART. 21

COMMISSIONE DI STUDIO

1. E' istituita, presso ciascuna Azienda o amministrazione autonoma, una Commissione di studio composta dai rappresentanti di ciascuna Azienda o amministrazione autonoma e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza utili alla corretta individuazione nell'area C del sistema classificatorio di una separata area di professionisti. Tali Commissioni dovranno procedere al censimento e alla verifica delle professionalità utilizzate, delle attribuzioni assegnate, del grado di autonomia delle stesse e della loro collocazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

2. Le Commissioni dovranno ultimare i propri lavori entro il 30 aprile 2000 e le risultanze dovranno essere comunicate all'ARAN ai fini del completamento del sistema classificatorio con la possibile istituzione, nell'area C, di una separata area di professionisti dipendenti, alle condizioni previste dall'Art. 45 del d.lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le OO.SS. per quanto attiene alle eventuali aggregazioni per i Fondi di previdenza complementare, dichiarano di voler meglio approfondire la questione riservandosi di effettuare appropriate consultazioni e successive comunicazioni.

PARTE SECONDA

SEZIONI SPECIALI

SEZIONE PRIMA

CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO

TITOLO I

LE MATERIE DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 22

LE MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. In relazione a quanto previsto dall'Art. 4, comma 2 della parte prima del presente CCNL, il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard valutativi ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo di amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'Art. 48:

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata sono regolate le seguenti materie:

A) A livello di Amministrazione centrale:

a) le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

b) accordi di mobilità di cui all'Art. 33 del CCNL del 5 aprile 1996; criteri per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno dell'amministrazione;

c) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, finalizzati in particolare alla riduzione degli infortuni e dei decessi in servizio e per causa di servizio;

d) le pari opportunità per le finalità indicate nell'Art. 7 del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;

e) i criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;

f) i riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza nonché comportanti implicazioni occupazionali e/o di riqualificazione dei lavoratori;

g) l'articolazione delle tipologie di orario di lavoro di cui all'Art. 21 del CCNL del 5 aprile 1996, fermo restando quanto previsto dall'Art. 45, commi 1, 2, 3 e 4;

h) le materie relative al sistema classificatorio di cui all'Art. 31, comma 1, lett. A;

i) i criteri per far fronte alle particolari esigenze di servizio e/o produzione aventi carattere straordinario o di emergenza.

La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

B) Presso le sedi centrali e gli uffici periferici di livello dirigenziale individuati come sede di contrattazione, ai sensi dell'Art. 4 della Parte prima:

a) applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 1 del presente articolo;

b) i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;

c) l' articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo i criteri definiti a livello nazionale.

3. Nelle materie di cui alla lettera A), punti a), c) ,f), g), e) e B), punti b), e c) decorsi trenta giorni dall' inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la libertà di iniziativa. D'intesa tra le parti, il predetto termine è prorogabile di altri trenta giorni.

ART. 23

LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Fermi restando i principi generali individuati nell'Art. 6 della parte prima del presente CCNL, l' informazione, la concertazione e la consultazione si svolgono sulle materie e con i soggetti sindacali individuati dal presente articolo.

A) INFORMAZIONE

1. L'informazione preventiva è fornita dall'amministrazione inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

A) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'Art. 8, COMMA 1, lett. a):

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;
d) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici;
e) criteri generali di programmazione della mobilità interna;
f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
g) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
h) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza;
i) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
l) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
m) affidamento all'esterno dei servizi;
n) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
o) attività e programmi di ricerca e sviluppo;
p) previsione di bilancio relativa al personale;
q) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'amministrazione;

r) programmi di formazione del personale;
s) criteri per la definizione degli standard psicofisici richiesti al personale in servizio;
t) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'Art. 13, comma 10;
u) criteri per l'eventuale ricorso a forme di lavoro flessibile.

B) AI SOGGETTI DI CUI ALL'Art. 8, COMMA 1, lett. b):

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività in sede locale;
c) politiche degli organici aventi riflessi sulla sede locale;
d) criteri generali per la riorganizzazione degli uffici in sede locale;
e) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
f) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione della sede territoriale aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
g) programmi di formazione del personale;
h) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
i) iniziative volte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.

L'informazione preventiva è fornita anche per le materie del sistema classificazione di cui all'Art. 31, comma1, lett. B)

2. L' amministrazione, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, fornisce un'informazione successiva:

A) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART 8, COMMA 1, lett. a):

a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
b) attuazione dei programmi di formazione del personale;
c) andamento generale della mobilità del personale;
d) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni;
e) distribuzione complessiva del fondo di cui all'Art. 47;
f) parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi prestati;
g) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
h) qualità del servizio in rapporto con l'utenza;
i) stato dell'occupazione e politiche degli organici.

B) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'Art. 8, COMMA 1, lett. b):

- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi prestati;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
- distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario prestate;
- distribuzione complessiva del fondo di cui all'Art. 47.

3. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni assicurano una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

B) CONCERTAZIONE

1. In relazione all'Art. 6 della Parte prima, la concertazione si svolge nelle seguenti materie e con i soggetti sottoindicati:

A) soggetti sindacali di cui all'Art. 8, comma 1, lett. a):

a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni;

B) soggetti sindacali di cui all'Art. 8, comma 1, lett. b):

a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro nell'ufficio;
b) verifica periodica della produttività dell' ufficio.

2. La concertazione si svolge anche sulle materie relative al sistema di classificazione di cui all'Art. 31, comma 1 lett. B

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:

A) soggetti sindacali di cui all'Art. 8, comma 1, lett. a):

a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche dell'amministrazione;
b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all' Art. 19 del presente CCNL;
c) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'Art. 13, comma 10;

B) i soggetti sindacali di cui all'Art. 8, comma 1, lett. b):

a) organizzazione e disciplina dell' ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche dell'ufficio.

2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'Art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

TITOLO II

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I

ART. 24

AREE DI INQUADRAMENTO

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi, è articolato nelle aree A, B, C, suddivise in tre settori: settore operativo, settore dei servizi amministrativi, tecnici e informatici e settore aeronavigante, come risulta dalla Tabella.1.

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato A) che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area, corrispondenti a livelli omogenei di competenze.

3. I profili collocati nelle aree secondo l'allegato A) descrivono il contenuto professionale di attribuzioni specifiche relative all'area di appartenenza. All'interno della stessa area i profili caratterizzati da mansioni e funzioni contraddistinte da differenti gradi di complessità e di contenuto possono essere collocati su posizioni economiche diverse.

4. I profili di nuova istituzione sono disciplinati dall'Art. 28. Le parti firmatarie del presente CCNL, in caso di eventuali modificazioni, integrazioni o soppressioni dei profili, si incontreranno per l'individuazione dell'area e della posizione economica di appartenenza.

5. Ogni dipendente è inquadrato, in base alla ex qualifica e profilo professionale di appartenenza, nell' area e nella posizione economica ove questa è confluita ed è tenuto a svolgere, come previsto dall'Art. 56 del d.lgs. 29/1993, tutte le mansioni considerate equivalenti nella posizione di appartenenza, nonché le attività strumentali e complementari a quelle inerenti lo specifico profilo attribuito.

ART. 25

ACCESSO DALL'ESTERNO

1. L'accesso alle posizioni delle varie aree, secondo le indicazioni della declaratoria allegato A, avviene attraverso le procedure concorsuali pubbliche, previste dall'ordinamento vigente nell'amministrazione ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56/1987, secondo quanto previsto dall'Art. 36 del d.lgs n. 29/1993 e dall' Art. 45, comma 11, del d.lgs n. 80/1998, le quali devono garantire un adeguato accesso dall'esterno.

Art. 26

PASSAGGI INTERNI

1. I passaggi interni dei dipendenti nel sistema classificatorio, nel rispetto dell'Art. 25 del presente contratto, viene effettuata mediante :

a) da un' area all'altra immediatamente superiore ;

b) all'interno delle aree;

c) tra profili diversi di pari livello economico nell'ambito della stessa area.

2. I passaggi di cui al successivo comma 3, lettere A e B, avvengono nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno del personale, garantendo nell'ambito della dotazione organica dei contingenti dei relativi profili l'adeguato accesso dall'esterno in base alle vigenti disposizioni e nel rispetto delle regole di cui agli Art. 6 e 36 del d.lgs. 29/1993, nonché delle declaratorie di cui all'allegato A fatto salvo quanto previsto dal comma 3 punto B lett.c).

3. I passaggi interni, di cui al comma 1, possono avvenire:

A) TRA LE AREE con le seguenti procedure:

a) i passaggi dei dipendenti da una area alla posizione iniziale della area immediatamente superiore avvengono dall'interno nei limiti dei posti vacanti della dotazione organica delle posizioni stesse che non siano destinati all'accesso dall'esterno, mediante procedure volte all'accertamento dell'idoneità e/o della professionalità richiesta e previo superamento di apposite selezioni o di corso-concorso:

b) le selezioni di cui alla lett. a) sono basate su:

1) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposite prove teorico-pratiche e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;

2) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:

- il livello di esperienza professionale maturato e le responsabilità esercitate;
- titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento , purché non siano utilizzati come requisito di ammissione secondo le norme vigenti nell'amministrazione;
- corsi di formazione, anche esterni all'amministrazione, qualificati quanto alla durata e alla previsione di esame finale;
- qualificati corsi di aggiornamento professionale;
- pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'amministrazione;

c) gli elementi di valutazione, di cui alla della lett.b) punto 2 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali, nonché alla rilevanza e alla complessità dei compiti che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni;

d) i corsi-concorsi avvengono secondo le norme vigenti nell'amministrazione,

e) le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni oppure, ove prescelto, del corso-consorso sono preventivamente individuate dall'amministrazione con gli atti di cui all'Art. 4, comma 2, del d.lgs n. 29 del 1993, improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'Art. 36, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, secondo i criteri stabiliti con le modalità indicate nell'Art. 31, comma 1, lett.B, punto c);

f) alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti nelle declaratorie di cui all'allegato A), anche in deroga ai relativi titoli di studio - fatti salvi i requisiti ed i titoli abilitativi previsti dalle declaratorie o individuati dalle norme di legge.

B) ALL'INTERNO DELLE AREE con le seguenti procedure:

a) previsione di appositi contingenti corrispondenti a ciascuna delle posizioni economiche da destinare ai passaggi dei dipendenti da una posizione all'altra all'interno dell'area. Essi sono modificabili in relazione alle esigenze organizzativo/ funzionali dell'amministrazione o ad obiettivi di riorganizzazione generale in correlazione alle risorse disponibili, con le procedure previste dall'Art. 31, comma 1, lett. B;

b) definizione delle modalità di passaggio dei dipendenti da una posizione all'altra all'interno dell'area nei limiti dei posti di cui ai contingenti previsti dalla lett. A) punto a), mediante procedure selettive e/o percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale con esame finale, al termine dei quali sarà definita una graduatoria. A tal fine sono considerati elementi valutabili l'esperienza professionale acquisita e il possesso di titoli di studio e professionali coerenti con i processi di riorganizzazione o innovazione tecnologica;

c) Sulla base dei criteri previsti dall'Amministrazione, con le procedure di cui all'Art. 31, nel settore operativo e nel settore aeronavigante sono riservati esclusivamente al personale collocato nella posizione B1 i passaggi interni alla posizione B2 dei corrispettivi profili, nonché i passaggi interni dalla posizione B2 ai corrispondenti profili della posizione B3, in quanto l'esperienza professionale richiesta è maturabile solo all'interno.

Tale regola si applica in tutti e tre i settori ai passaggi interni all'area C dalla posizione C2 alla posizione C3 nonché, nell'ambito del settore Tecnico - Amministrativo - Informatico dalla posizione B2 (profilo di Assistente Tecnico professionale) alla posizione C1 (profilo di Capo tecnico) e, nell'ambito del settore operativo dalla posizione C1 alla posizione C2 dei profili diplomati.

C) TRA PROFILI DIVERSI DI PARI LIVELLO ECONOMICO ALL'INTERNO DELLA MEDESIMA AREA con le seguenti procedure:

a) I passaggi orizzontali dei dipendenti, all'interno della medesima area, tra profili diversi dello stesso livello economico vengono effettuati dall'Amministrazione a domanda dell'interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso dall'esterno al profilo medesimo dalla declaratoria di cui allegato A;

b) In caso di più domande si procede alla selezione interna utilizzando anche i criteri del comma 3, lett. B, ove sia richiesto il possesso dei requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell'idoneità professionale, anche mediante prova teorico pratica;

c) Per il transito al settore aeronavigante sono fatti salvi i requisiti previsti per l'accesso nelle corrispondenti posizioni;

d) Le procedure di cui alle lettere a) e b) non si applicano nel transito verso i profili del settore operativo.

ART. 27

NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

1 Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto è inserito nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante l'attribuzione dell'area ed, al suo interno, della posizione economica secondo la tabella 1 di corrispondenza, senza incremento di spesa. Al personale è data comunicazione, per iscritto, del nuovo inquadramento.

2. Nell'ambito delle procedure previste dall'Art. 26, comma 3, lett. C, l'Amministrazione, effettuato il primo inquadramento secondo le declaratorie di cui all'allegato A), verifica se, per alcuni "Operatori tecnici" della posizione economica A2 ed "Operatori tecnici professionali" della posizione economica B1, in relazione alle nuove tecnologie utilizzate, sia necessario rispettivamente il cambiamento di profilo in "Addetto Amministrativo" della posizione economica A2 e "Operatore amministrativo contabile della posizione economica B1, a parità di livello economico e a costo zero; in tali casi vengono conseguentemente ridefinite le relative dotazioni organiche dei profili interessati.

3. Per l'ammissione alle selezioni interne, nei casi in cui sia richiesta dalle declaratorie di cui all'allegato A) tra i requisiti di accesso anche quello dell'esperienza professionale, il periodo di servizio maturato nelle nuove posizioni di inquadramento all'interno delle aree è cumulabile a quello delle ex qualifiche funzionali di provenienza confluite nelle stesse posizioni in base alla Tabella 1.

4. Le dotazioni organiche di ciascuna Amministrazione restano invariate, salvo quanto previsto dal comma 3 e i relativi contingenti sono distribuiti con i medesimi criteri e senza incremento di spesa, nelle nuove posizioni economiche ed aree.

5. Sono portate a compimento tutte le procedure selettive o concorsuali anche interne all'Amministrazione indette per la copertura di posti vacanti, in corso ovvero già programmate, in base alle vigenti disposizioni, alla data di entrata in vigore del presente CCNL. I vincitori sono au-

tomaticamente inquadrati nel nuovo sistema di classificazione, nella posizione ove risulta confluita quella cui si riferisce la procedura selettiva o concorsuale con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale.

6. Al personale assunto dall'esterno a seguito delle procedure di cui all'Art. 25 è attribuito il trattamento economico riportato nella tabella 2, corrispondente alla posizione cui si riferisce il profilo professionale della selezione.

7. Nel caso di progressione interna nel sistema classificatorio ai sensi dell'Art. 26 le amministrazioni comunicano per iscritto ai dipendenti interessati il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate. Il personale riclassificato ai sensi del presente comma non è soggetto a periodo di prova, fatta salva la formazione nei casi in cui sia prevista.

8. In prima applicazione del presente CCNL per il profilo di "Coordinatore Amministrativo" della posizione economica C3 del settore dei servizi amministrativi, tecnici e informatici è richiesta un'esperienza professionale complessiva di 5 anni nelle posizioni economica C1 o C2 e il possesso degli stessi requisiti culturali previsti per l'accesso dall'esterno nella posizione C2; al personale inquadrato, per effetto del presente contratto, nella posizione economica C2 è consentita, in prima applicazione, la partecipazione alle selezioni interne nell'ambito dello stesso settore, qualora in possesso del diploma di scuola media superiore e di un'esperienza professionale di 9 anni. A regime, per le selezioni interne, si applica solo quanto previsto dalla relativa declaratoria.

9. In prima applicazione del presente sistema classificatorio ed in connessione con l'istituzione dei nuovi profili, l'Amministrazione, anche in considerazione della flessibilità organizzativa dei tre settori, procederà senza incremento di spesa alla revisione ed all'adeguamento delle dotazioni organiche mediante la trasformazione dei posti esistenti ovvero con l'istituzione di nuovi posti ovvero con la riconversione dei posti da un'area all'altra. Per i profili del settore operativo, inseriti nelle posizioni economiche C1 e C2, il contingente della dotazione organica sarà unico e verrà ripartito, ai fini delle selezioni interne e fatto salvo l'accesso dall'esterno, con le procedure di cui all'Art. 31, comma 1 lett. B punto a).

ART. 28

ISTITUZIONE DI NUOVI PROFILI

1. Con il presente contratto sono istituiti i nuovi profili di cui al comma 2 per il settore dei servizi amministrativi, tecnici e informatici, per il settore aeronavigante e per il settore operativo.

2. I nuovi profili sono ascritti alle aree e alle posizioni economiche sottoindicate e le relative mansioni sono individuate nell'allegato A) del presente contratto:

I) settore dei servizi amministrativi, tecnici e Informatici
Area C
- posizione C2: Direttore amministrativo
- posizione C3: Coordinatore amministrativo
- posizione C3: Coordinatore informatico

II) settore del personale aeronavigante:
Area B
posizione B2:
- pilota di elicottero brevettato
- specialista brevettato

posizione B3:
- pilota di elicottero
- tecnico di elicottero

Area C
posizione C1:
- pilota di elicottero professionale
- specialista di elicottero professionale

posizione C2:
- elicotterista esperto
- direttore aeronavigante

posizione C3:
- coordinatore aeronavigante

III) settore del personale operativo :
posizione C2:
Collaboratore Tecnico Antincendi Esperto

3. L'Amministrazione istituirà con oneri a proprio carico ed in relazione alle proprie esigenze i posti di organico per i nuovi profili previsti dal comma 2. I dipendenti del settore operativo, che siano stati adibiti alle mansioni corrispondenti a quelle dei nuovi profili di cui al comma 2, punto II) sulla base dei requisiti specifici stabiliti prima dell'entrata in vigore del presente contratto, vengono inquadrati a parità di posizione e livello con il proprio consenso nei corrispondenti nuovi profili mantenendo il trattamento economico in godimento.

4. All'atto di tale primo inquadramento di cui al comma 3 saranno considerati validi i requisiti precedentemente richiesti dall'Amministrazione.

5. Per effetto dell'inquadramento di cui al comma 3, dalla dotazione organica del settore operativo vengono scorporati i contingenti relativi ai posti occupati dal personale transitato nel settore aeronavigante. I dipendenti che transitano nei nuovi profili sottoscrivono un nuovo contratto individuale di lavoro, entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto integrativo. Il personale che non transita nel settore aeronavigante rimane assegnato al settore operativo, previo accordo con l'Amministrazione sulla sede di destinazione.

6. Nel periodo transitorio ove le mansioni svolte dai dipendenti di cui al comma 3 non siano corrispondenti ai livelli e profili d'inquadramento, il personale interessato rimane collocato nel settore operativo; l'Amministrazione provvederà alla corretta collocazione del personale medesimo mediante le procedure selettive di cui all'Art. 26, comma 3, lett. B.

7. Per il settore dei servizi amministrativi tecnici e informatici, nella prima applicazione del presente CCNL il personale della ex ottava qualifica ad esaurimento cessa da tale posizione e viene inquadrato, senza incremento di spesa, nella posizione economica C2 di cui alla Tabella 1.

8. Nell'area B del settore operativo il profilo di "Assistente Tecnico Antincendi", dall'entrata in vigore del presente CCNL è collocato nella posizione economica B3 ed il personale appartenente al relativo profilo è inquadrato nella citata posizione economica, senza incremento di spesa in quanto tutto proveniente dal profilo di "Capo Reparto", inquadrato nella medesima posizione economica.

CAPO II

ART. 29

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Nell'ambito dell'area C l' Amministrazione, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle esigenze di servizio, può conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi, per un periodo massimo di cinque anni rinnovabili, che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità.

2. Tali posizioni organizzative possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:

- funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate al possesso di titoli universitari;
- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

3. Il valore dell'indennità di cui al comma 1) è ricompreso tra un minimo di L. 2.000.000 ed un massimo di 5.000.000, annui lordi per tredici mensilità in relazione alle risorse disponibili nel fondo di cui all'Art. 47.

ART. 30

CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Possono procedere all'individuazione delle posizioni organizzative le amministrazioni che abbiano realizzato:

- l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal d.lgs 29/1993, con particolare riferimento agli artt. 3, 4, 7, 9 e 14;
- la ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- l'istituzione e l'attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione, determinando i criteri generali e le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.

2. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.

3. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- accertamento di risultati negativi.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.

5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definite preventivamente dalle singole amministrazioni.

CAPO III

ART. 31

RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate:

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

- determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'Art. 26, comma 3, lett. B);
- definizione dei criteri per la progressione economica orizzontale.

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'Art. 26;

b) individuazione dell'incremento dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'Art. 26 comma 3 lett. B), in relazione all'applicazione dell'Art. 44**,** comma 4.

c) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo Art. 26, comma 3, lett. A);

d) con riferimento agli artt.29 e 30 :
- criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

ART. 32

PERIODO DI PROVA

1. Per il personale operativo ed aeronavigante del CNVF l'Art. 20 del CCNL del 5 aprile 1996 viene integrato di seguenti commi:

"14. Il periodo di prova del personale del settore operativo e del settore aeronavigante del CNVF è stabilito in complessivi mesi 6, per i profili professionali - per i quali è previsto dalle vigenti disposizioni - si svolge mediante un corso di formazione teorico-pratico da effettuarsi presso le strutture centrali e periferiche del CNVF sulla base dei programmi stabiliti dalle Scuole centrali Antincendi che si conclude con esami finali.

15. Resta salva la facoltà di ripetizione del corso, ove prevista dalle disposizioni regolamentari e di legge vigenti, per coloro che non abbiano superato gli esami, per la durata espressamente stabilita dalle medesime.

16. Il superamento del corso di qualificazione di cui al comma 1, ove previsto, è condizione per la conferma del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e integra le modalità di accesso dall'esterno previste dalle declaratorie.

17. Il personale operativo del CNVF può recedere dal rapporto in qualsiasi momento del periodo di prova senza l'obbligo del preavviso né di indennità sostitutiva."

ART. 33

MUTAMENTO DI MANSIONI PER INIDONEITÀ' PSICOFISICA

1. Fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale ma idoneo al proficuo lavoro, l'Amministrazione non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo, anche a domanda del dipendente da presentarsi entro 30 giorni dalla dichiarazione d'inidoneità, compatibilmente con le esigenze organizzative dei vari settori e con la disponibilità organica dell'Amministrazione, per recuperarlo al servizio attivo, anche di altro settore e profilo, previo corso di riqualificazione.

2. Il dipendente di cui al comma 1 che dal settore operativo o dal settore aeronavigante acconsente a transitare nel settore tecnico amministrativo, e informatico, è collocato in altro profilo dello stesso livello retributivo nella sede ove presta servizio ovvero, previo accordo con l'amministrazione, in altra sede. L'Amministrazione potrà valutare i casi in cui la ricollocazione sia effettuabile anche in soprannumero

3. Con la ricollocazione di cui ai commi 1 e 2, al dipendente viene attribuito lo stipendio tabellare e l'indennità mensile della nuova posizione, nonché un assegno personale pensionabile non riassorbibile e non rivalutabile, pari alla differenza tra il trattamento economico in godimento e quello previsto per il nuovo profilo, ferma restando la fascia retributiva, eventualmente conseguita; dal momento del nuovo inquadramento il medesimo segue la dinamica retributiva della nuova posizione economica, fatto salvo quanto previsto dalle norme in vigore in materia di infermità riconosciuta per causa di servizio.

ART. 34

PERSONALE CONVOCATO DALLA MAGISTRATURA PER FATTI INERENTI AL SERVIZIO

1.Il personale del CNVF tenuto a svolgere atti o chiamato a comparire per fatti inerenti al servizio dinanzi ad organi della Magistratura è da considerarsi in servizio a tutti gli effetti.

2.Nei casi di cui al comma 1, al medesimo spetta altresì il trattamento economico di missione previsto dalle vigenti leggi, purchè lo stesso non figuri nella qualità di imputato o indagato.

ART. 35

ASSEGNAZIONE TEMPORANEA

1. L' amministrazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere al personale che ne abbia fatto domanda, per gravissimi motivi di carattere familiare e personale debitamente documentati, l'assegnazione anche in sovrannumero temporaneo all'organico in altra sede di servizio per un periodo non superiore a sessanta giorni, rinnovabile per altri 60 giorni.

2. L'assegnazione temporanea non comporta la corresponsione del trattamento di missione.

ART. 36

FORMAZIONE

1. Ad integrazione dell'Art. 18 della parte prima, per il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, in sede di contrattazione integrativa, nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento di cui all'Art. 1, comma 2, lett. A, l'Amministrazione, nell'ambito delle risorse destinate alla formazione, prevederà il numero massimo di ore annue da destinare all'aggiornamento e riqualificazione del personale con particolare riguardo ai programmi formativi inerenti alla sicurezza sul lavoro.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

LA RETRIBUZIONE

ART. 37

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1. La struttura della retribuzione del personale del Corpo Nazionale dei vigili del fuoco si compone delle seguenti voci:

a) stipendio tabellare;
b) retribuzione individuale di anzianità, ove spettante, nella misura percepita;
c) indennità integrativa speciale;
d) indennità di rischio, indennità mensile ed indennità operativa di cui alle tabelle 3 e 3 bis;
e) sviluppo economico di cui all'Art. 40;
f) compensi di cui all'Art. 48;
g) compensi per lavoro straordinario.

I compensi di cui alle lett. e), f) e g) sono attribuiti ove spettanti.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni.

3. Nei passaggi interni viene mantenuta la retribuzione individuale di anzianità spettante.

ART. 38

TRATTAMENTO ECONOMICO STIPENDIALE

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'Art. 2 del CCNL, stipulato in data 4 settembre 1996, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegata Tabella 2, alle scadenze ivi previste.

2. A seguito degli incrementi indicati al comma 1, i valori dei trattamenti correlati alle posizioni economiche del nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella 4, sono rideterminati al 1° giugno 1999, nelle misure stabilite nella Tabella 5.

ART. 39

EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui all'Art. 40, comma 6 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto. Il compenso per il lavoro straordinario nella formula prevista dalla vigenti disposizioni, viene calcolato con riferimento al tabellare iniziale delle singole posizioni rivestite.

2. Al personale che usufruisce degli sviluppi economici di cui all'Art. 40, è mantenuta l'indennità integrativa speciale in godimento.

3. I benefici economici risultanti dalla applicazione del presente articolo sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 1998-99. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonchè quella prevista dall'Art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO NEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

ART. 40

TRATTAMENTO ECONOMICO NEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE E PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Per effetto della prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, a decorrere dal 1 novembre 1998 la struttura della retribuzione del personale è costituita dalle seguenti voci retributive:

a) lo stipendio tabellare iniziale del personale inserito nelle aree, come indicato nella Tabella 2

b) la progressione economica orizzontale che, nel periodo di permanenza del dipendente nell'area, si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di fasce retributive i cui numeri e valori economici annui sono stabiliti nelle Tabelle 4 e 5.

2. La progressione economica orizzontale delle aree A, B e C, all'interno del sistema di classificazione dei tre settori, avviene mediante la previsione di tre fasce retributive dopo il trattamento tabellare iniziale per ciascuna delle posizioni economiche in esse previste, ad esclusione della posizione B3 dei servizi operativo ed aeronavigante , ove sono previste solo due fasce.

3. Per il personale dei settori sottoindicati in prima applicazione la progressione economica si realizza con le seguenti modalità :

- Settori operativo ed aeronavigante

  a) Nell'area B, per il personale inquadrato nella posizione economica B1, il valore economico della prima fascia riassorbe la maggiorazione mensile di L. 22.000 di cui all'Art. 47, comma 1 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996, ove godute;

  b) Nell'area C, per il personale inquadrato nella posizione economica C1 il trattamento economico stipendiale, della prima fascia retributiva sostituisce ed assorbe la maggiorazione mensile stipendiale di cui all'Art. 47 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996, ove godute.

- Settore dei servizi amministrativi, tecnici e informatici

  a) Nell'area C, per il personale inquadrato nella posizione economica C2 il trattamento economico stipendiale, della prima fascia retributiva sostituisce ed assorbe la maggiorazione mensile stipendiale di cui all'Art. 47 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996, ove goduta.

4. Il personale di cui al comma 3 si colloca, sin dalla prima applicazione, nelle fasce retributive indicate nella Tabella 6.

5. Unicamente per il personale diplomato del settore operativo e del settore dei servizi amministrativi, tecnici e informatici, che è sprovvisto dei requisiti per l'accesso alla posizione economica C3, è prevista una ulteriore fascia economica di cui alle Tabelle 4 e 5.

6. In caso di passaggio tra aree o da una posizione economica all'altra all'interno della medesima area, il dipendente acquisisce il trattamento economico iniziale previsto per il nuovo profilo conseguito, nonché la indennità di cui alla Tabella 3. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore, il dipendente conserva il trattamento più favorevole, che sarà assorbito con la acquisizione della successiva fascia retributiva nel profilo di nuovo inquadramento.

ART. 41

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. La progressione economica, prevista dall'Art. 40, si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel Fondo di cui all'Art. 47.

2. Gli sviluppi economici sono attribuiti sulla base di criteri - definiti nel contratto collettivo integrativo di amministrazione - ispirati alla valutazione della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento, utilizzando altresì anche disgiuntamente ulteriori elementi che tengano conto del grado di coinvolgimento nei processi di ammodernamento, della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, della partecipazione alle esigenze di flessibilità e dell'iniziativa personale.

3. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1 l'Amministrazione adotta metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.

4. La progressione economica orizzontale è attribuita ai dipendenti, selezionati in base ai criteri di cui al comma 2 con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno. A tal fine l' amministrazione pianifica i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel Fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono lo sviluppo economico secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

5. I passaggi dei dipendenti che ricoprono le posizioni organizzative di cui all'Art. 29 sono quelli propri della posizione economica di appartenenza, secondo le procedure di cui all'Art. 26.

ART. 42

NORME TRANSITORIE

1. In prima applicazione, il personale dipendente è inquadrato dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, senza incremento dei costi, nelle nuove posizioni secondo le indicazioni contenute nelle Tabelle 2 e 6.

2. Le maggiorazioni di cui all'Art. 47, commi 7 e 8, del CCNL del 5 aprile 1996 vengono attribuite al personale avente titolo sino al 31.12.1999 con le modalità previste dalle medesime disposizioni. Gli stessi vengono inquadrati, dall'amministrazione, nelle fasce retributive corrispondenti alla maggiorazione ottenuta, dalla data di decorrenza della stessa.

3. Il personale che, a seguito di passaggi di Amministrazione sia beneficiario di un assegno *ad personam*, riassorbibile, detratti da tale assegno gli incrementi contrattuali, è collocato dall'Amministrazione nella fascia retributiva corrispondente al valore dell'assegno mantenendo l'eventuale differenza che è riassorbibile con l'acquisizione della fascia retributiva successiva. L'assegno *ad personam* confluisce nel Fondo di cui all'Art. 47 al momento della cessazione, a qualsiasi titolo, del rapporto di lavoro del personale che ne era destinatario.

ART. 43

RICONVERSIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE MAGGIORAZIONI STIPENDIALI.

1. Le maggiorazioni stipendiali di cui all'Art. 47, commi 7 e 8 del CCNL del 5 aprile 1996, sono corrisposte al personale avente diritto fino al 31.12.1999, con le modalità previste dall'Art. 42.

2. Successivamente a tale data, il conseguimento dell'ulteriore sviluppo dopo quello di primo inquadramento avviene con le regole generali dell'Art. 40, mentre l'importo delle maggiorazioni che sarebbero state maturate dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste affluisce al Fondo di cui all'Art. 47 per il finanziamento della progressione economica orizzontale.

ART. 44

FINANZIAMENTO DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. I passaggi di cui all'Art. 26, lett. A) avvengono nei limiti previsti dalla dotazione organica dell'amministrazione sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. L'amministrazione provvede, altresì, con oneri a proprio carico sia ad eventuali incrementi della dotazione organica che alla istituzione nella stessa dei nuovi profili ritenuti necessari sulla base delle proprie esigenze organizzative.

3. I passaggi di cui all'Art. 26, comma 3, lett. B) vengono finanziati in misura corrispondente con le risorse del Fondo di cui all'Art. 47, aventi carattere di certezza e stabilità.

4. Per il personale del settore operativo inquadrato nell'area B, i passaggi di cui all'Art. 26, comma 3, lett. B sono finanziati dall'amministrazione sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni. Eventuali ulteriori passaggi rispetto al fabbisogno individuato dall'amministrazione, derivanti dalle scelte effettuate in base agli accordi integrativi, ai sensi dell'Art. 26, comma 3, lett. B, e 31, comma 1, lett.B, punto, b) sono finanziati in misura corrispondente con le risorse del Fondo di cui all'Art. 47 aventi carattere di certezza e stabilità.

5. La progressione economica orizzontale di cui all'Art. 40 è finanziata dal Fondo di cui all'Art. 47.

CAPO III

TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI

ART. 45

INDENNITA' DI RISCHIO ED ALTRE INDENNITA'

1. L'indennità di rischio prevista dall'Art. 58 commi 1, 2 e 4 del CCNL 5 aprile 1996, come integrato dall'Art. 5 dell'allegata tabella B del CCNL sottoscritto il 4 settembre 1996, è confermata nelle misure determinate dalla tabella 3, del presente CCNL, maggiorate al compimento del 22° e 28° anno di servizio.

2. La misura di tale indennità è fissata dal CCNL e non è modificabile in sede Aziendale. Essa ha natura retributiva, come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui al comma 1, e ne mantiene le medesime caratteristiche ai fini previdenziali ed agli effetti di cui all'Art. 39.

3. L'indennità di rischio è corrisposta da parte dei competenti uffici con cadenza mensile e con le procedure operative attualmente vigenti.

4 Al personale del settore dei servizi amministrativi, tecnici e informatici è corrisposta l'indennità mensile di cui al comma 3 dell'Art. 58 del CCNL del 5 aprile 1996 e dall'Art. 5 dell'allegata Tabella B del CCNL sottoscritto il 4 settembre 1996, nella misura prevista dalla Tabella 3 del presente Contratto. A detta indennità si applicano i commi 2 e 3 per quanto attiene la natura, le caratteristiche e le modalità di corresponsione.

5. Per il personale individuato dall'Art. 59 del CCNL 5/4/96 sono confermate le indennità ivi previste, che mantengono la stessa natura, caratteristiche e modalità di corresponsione. Dette indennità sono finanziate con le modalità degli articoli 47 e 48.

ART. 46

INDENNITA' OPERATIVA

1. A decorrere dal 1° ottobre 1999 è istituita per il personale dei tre settori l'indennità operativa che è finanziata con il Fondo unico di amministrazione di cui all'Art. 47 del presente CCNL.

2. La suddetta indennità è corrisposta per 12 mensilità e, nella prima applicazione del presente CCNL, la sua misura mensile viene indicata nella tabella 3/bis.

ART. 47

FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

1. E' costituito presso l' Amministrazione un Fondo unico determinato con la unificazione del Fondi di cui agli artt. 60 e 62 del CCNL del 5 aprile 1996, nell'ammontare delle risorse consolidate alla data del 31 dicembre 1997, comprensive di quelle derivanti dal Fondo di cui all'Art. 61, comma 1, primo periodo, del CCNL medesimo.

2. Il Fondo viene, altresì, alimentato dalle seguenti risorse economiche:

a) le risorse derivanti da specifiche disposizioni normative e/o amministrative ovvero da disposizioni particolari riguardanti il personale del CNVF;

b) i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale; fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;

c) le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale, quali le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei casi consentiti dall'Art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) risorse relative alle indennità di cui all'Art. 59 del CCNL del 5 aprile 1996;

e) gli importi derivanti dalle maggiorazioni di cui all'Art. 47, commi 7 e 8, del CCNL del 5 aprile 1996;

f) gli importi relativi alle indennità di rischio e mensile di cui alla Tabella 3 del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni;

g) le risorse derivanti dai risparmi per il pagamento della retribuzione individuale di anzianità, relative al personale comunque cessato dal servizio a decorrere dal 1/1/1999;

h) eventuali assegni ad personam attribuiti a seguito dell'inquadramento di cui agli artt. 40, comma 4, Art. 42 comma 3 e Art. 33 comma 3, limitatamente, in quest'ultimo caso, alle voci dell'assegno *ad personam* rientrante nell'indennità corrisposta con il Fondo, del personale cessato dal servizio prima dell'inquadramento nella fascia successiva;

i) le somme derivanti dall'attuazione dell'Art. 43 della legge 449/1997;

j) L. 24.000 pro-capite mensili per tredici mesi con decorrenza dal 1° settembre 1999;

k) L.11.200 pro - capite mensili per tredici mesi disponibili dal 31 dicembre 1999 ed a valere dal mese successivo;

l) Risorse sino ad un massimo dello 0,2 % della massa salariale 1997, alla cui copertura si provvederà attraverso il ricorso alle maggiori entrate a condizione che siano validate dal Servizio di controllo interno.

3. Il Fondo viene altresì incrementato dai proventi derivanti dalle effettuazioni delle prestazioni e servizi a pagamento di cui all'Art. 61, comma 1° secondo periodo, del CCNL 5 aprile 1996 di seguito indicati:

- quota parte dei proventi derivanti da servizi di prevenzione e vigilanza forniti dall'Amministrazione, ai sensi della legge n. 966 del 1965 e del DPR 246 del 1993, pari al 60% , fatte salve le quote di spettanza della dirigenza;

- proventi derivanti dall'effettuazione dei servizi a pagamento di cui al d.lgs. n. 626 del 1994;

- i proventi derivanti da servizi a pagamento svolti a seguito di convenzioni con amministrazioni o enti pubblici o privati, ai sensi del D.L. n. 275/95 convertito nella legge n.339/95.

ART. 48

UTILIZZO DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE

1. Il Fondo unico di amministrazione, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.

2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:

   a) incentivare gli addetti alla formazione e all'aggiornamento del personale del Corpo nazionale ovvero del personale degli Enti o amministrazioni pubbliche o private;

   b) incentivare la partecipazione del personale ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale;

   c) sviluppare l'attività di studio , ricerca e sperimentazione;

   d) corresponsione dell'indennità operativa di cui all'Art. 46 e delle sue successive integrazioni;

   e) finanziare le progressioni economiche orizzontali all'interno del sistema di classificazione, secondo quanto stabilito nell' Art. 40;

   f) finanziare i passaggi interni di cui all'Art. 26, lett. B dei tre settori, destinando a tale scopo risorse aventi carattere di certezza e stabilità. Per il personale del settore operativo dall'Area B il presente Fondo, ai sensi dell'Art. 44, comma 4, secondo periodo, finanzia solo gli eventuali ulteriori passaggi rispetto al fabbisogno individuato dall'Amministrazione derivanti dalle scelte effettuate in base agli accordi integrativi;

   g) finanziare l'attribuzione delle posizioni organizzative ove previste;

   h) compensare la partecipazione a turni di reperibilità;

   i) compensare le indennità di cui all'Art. 59 del CCNL del 5 aprile 1996.

   j) compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero per fronteggiare particolari situazioni di lavoro da individuare in sede aziendale.

3. La contrattazione collettiva integrativa individua, nell'ambito del Fondo di cui al comma 1, le risorse da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, la quota di risorse da destinare al finanziamento dei passaggi interni di cui all' Art. 26 comma 3 lett. B ed alle posizioni organizzative, rispettivamente lettere e), f) e g) del comma 2 del presente articolo. Dalla data di utilizzo il Fondo è decurtato delle somme corrispondenti che vengono riassegnate al Fondo stesso nell'ipotesi di cessazione dal servizio dei dipendenti le cui progressioni siano state finanziate con il Fondo medesimo.

4. I proventi per le prestazioni e i servizi a pagamento di cui all'Art. 47, comma 4, sono utilizzati per compensare i dipendenti che svolgono le prestazioni relative:

   a) ai servizi di prevenzione e vigilanza svolti al di fuori dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, ai sensi della legge n. 966 del 1965 e del DPR 246 del 1993;

   b) ai servizi individuati dal d. lgs. n. 626/94,

   c) alle attività previste dalle convenzioni di cui al D.L. n. 275/95 convertito nella legge n. 339/95.

5. In contrattazione integrativa verranno stabiliti i criteri e le modalità di ripartizione dei proventi previsti al comma 4.

TITOLO V

NORME FINALI, TRANSITORIE E DI RINVIO

ART. 49

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. Il comma 12 dell'Art. 22 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996 è integrato con l'aggiunta, dopo il punto del seguente periodo: " in caso di esigenze di servizio derivanti dalla partecipazione ad emergenze e/o eventi di particolare gravità, le ferie potranno essere fruite entro l'anno successivo".

2. Il comma 13 dell'Art. 22 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996 è integrato con l'aggiunta, dopo il punto, del seguente periodo: "in caso di impedimento derivante da malattia del dipendente alla fruizione delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, la relativa fruizione può avvenire anche oltre il predetto termine e comunque entro l'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio".

3. Al personale del settore operativo e del settore aeronavigante, con anzianità di servizio superiore a 28 anni, le ferie spettanti, a decorrere dal 1 gennaio 2000, sono incrementate di un giorno.

4. Le mansioni superiori sono valutate in modo non esclusivo nell'ambito della determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna.

5. Ai fini dell'applicazione dell'Art. 28, comma 2 del d.lgs n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, sono considerate equipollenti all'ex carriera direttiva le posizioni economiche C1, C2 e C3, per l'accesso alle quali sia richiesto il possesso del diploma di laurea.

6. I controlli di malattia di cui all'Art. 26 del CCNL 5 aprile 1996 non sono estensibili alle assenze dal servizio della madre o del padre per malattia del proprio bambino.

7. Ai fini del riconoscimento della retribuzione individuale di anzianità, di cui all'Art. 25, commi 4 e 5 del D.P.R. 335/90, al personale del Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco, già dipendente delle Amministrazioni Provinciali, l'Amministrazione attiva, entro il 31 marzo 2000, in presenza delle decisioni giurisdizionali emesse anche per altri Comparti, la procedura di cui all'Art. 66 del D.lgvo 29/93.

ART. 50

MENSA E BUONI PASTO

1. Ferma restando la gratuità del servizio mensa per il personale operativo inserito nei turni di lavoro collegati al soccorso, il contratto collettivo integrativo nazionale, nell'ambito delle risorse previste dal Fondo di cui all'Art. 47 ovvero usufruendo di risparmi di gestione, regolerà il diritto alla mensa per il personale non inserito nei turni, prioritariamente sulla base dei seguenti criteri:

a) nelle sedi di lavoro ove è previsto il servizio mensa, l'accesso è gratuito per il personale che svolge un orario di lavoro di almeno nove ore giornaliere;

b) nelle sedi di lavoro ove non è prevista la mensa o altro servizio sostitutivo, il personale ivi in servizio matura il diritto al buono pasto qualora effettui un orario di lavoro di almeno nove ore giornaliere. Il valore del buono pasto non potrà essere inferiore a L. 9.000.

2. Dopo un massimo di sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore a trenta minuti, durante la quale deve essere consumato il pasto.

3. Al personale che effettua prestazioni lavorative con orari giornalieri non inferiori alle sette ore continuative con una pausa non inferiore a trenta minuti, è ammesso alla mensa di servizio. E' posta a carico del predetto personale una quota pari al 20% del costo della mensa riferito al personale operativo.

4. Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco impegnato per esigenze di servizio in corsi di aggiornamento professionale della durata giornaliera non inferiore alle 8 ore ha diritto di usufruire della mensa di servizio.

ART. 51

NORMA PROGRAMMATICA

1. Le parti concordano sull'opportunità che l'amministrazione verifichi possibili soluzioni tecniche al fine di pervenire a forme di copertura assicurativa a favore del personale operativo, in particolare per quello infortunato sul lavoro o affetto da malattie comunque riconosciute dipendenti da motivi di servizio.

2. A tale scopo dovrà essere verificata la possibilità di utilizzare - oltre alle risorse della contrattazione integrativa - anche gli stanziamenti messi a disposizione dell'amministrazione tramite gli enti di assistenza per il personale del corpo nazionale dei vigili del Fuoco.

3. Le parti si impegnano a incontrarsi entro il 31 maggio 2000 per valutare gli esiti dell'accertamento di cui al comma 1 e per concordare le iniziative eventualmente necessarie.

ALLEGATO A

AREA FUNZIONALE A
(ex livelli III - IV)

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di specifiche istruzioni e prassi, svolgono operazioni e lavori qualificati richiedenti specifiche capacità e conoscenze tecniche; ovvero lavoratori che svolgono attività ausiliarie.

Tale area prevede due posizioni economiche.

POSIZIONE ECONOMICA A1

SETTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI, TECNICI E INFORMATICI

PROFILI PROFESSIONALI:

ADDETTO ALLE ATTIVITA' DI SUPPORTO: provvede alle attività ausiliarie e di supporto; ivi comprese quelle inerenti alle lavorazioni e movimentazioni, ovvero provvede ai servizi di ristorazione.

In questo profilo confluiscono i profili della III qualifica funzionale di cui al D.P.R. 335/90: già denominati *"Addetto alla ristorazione, Addetto alle lavorazioni".*

Modalità di accesso:

dall'esterno: attraverso le procedure di cui alla L. 56/87 e successive modificazioni.

Requisiti culturali: Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istituto di istruzione secondaria di 1° grado.

POSIZIONE ECONOMICA A2

SETTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI, TECNICI E INFORMATICI

PROFILI PROFESSIONALI

ADDETTO AMMINISTRATIVO: svolge gli adempimenti, anche manuali, occorrenti alla regolare funzionalità dell'ufficio cui è addetto quali, ad esempio, compiti di dattilografia e di digitazione di testi e dati, anche mediante l'utilizzo di apparecchiature informatiche semplici o anche complesse di uso semplice, di riordino, smistamento, distribuzione e conservazione di atti e documenti; ovvero provvede alle operazioni di ricezione, protocollo, preparazione e spedizione della corrispondenza, plichi e materiali vari.

Confluiscono in questo profilo i profili della IV qualifica funzionale di cui al D.P.R. n. 335/90: già denominati "*dattilografo, coadiutore"*.

OPERATORE TECNICO: con riferimento ai rispettivi settori di attività relativi al mestiere di appartenenza, individuati dall'amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative, svolge le attività relative alla propria qualificazione; esegue, nell'ambito di istruzioni specifiche, operazioni tecnico manuali, anche di manutenzione, con l'ausilio di attrezzature ed apparecchiature e avendo cura delle stesse; esegue interventi nei cicli di lavoro attinenti alla propria qualificazione.

In questo profilo confluiscono i profili di cui al D.P.R. n. 335/90: già denominati "*Litografo, Tipografo impressore, Tipografo compositore, Fotocompositore, Fotografo editoriale, Legatore, Cameriere, Infermiere, Operatore per l'alimentazione, Agente ausiliario di laboratorio tecnico, Fa-*

legname, Pittore, Idraulico, Elettricista, Muratore, Autista meccanico, Operatore lavorazione profilati e laminati metallici, Operatore di macchine per le lavorazioni metalliche e plastiche, Saldatore, Aggiustatore meccanico, Elettrauto, Operatore Lavorazioni motoristiche e meccaniche, Operatore lavorazioni materiali non metallici, Apparecchiatore elettronico".

Modalità di accesso:

dall'esterno. attraverso le procedure di cui alla L. 56/87 e successive modificazioni.

Requisiti culturali: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istituto di istruzione secondaria di 1° grado, unitamente , ove necessario, ad attestati di idoneità, tramite corsi di qualificazione professionale in relazione alla specifica attività di assegnazione.

dall'interno: ai sensi dell'Art. 26, comma 3, lett. B

Requisiti culturali: gli stessi dell'accesso dall'esterno con 5 anni di esperienza professionale

AREA FUNZIONALE B
(ex livelli V - VI - VI bis)

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro degli indirizzo definiti, in possesso di approfondite conoscenze teorico-pratiche, svolgono attività operative che richiedono capacità professionali specialistiche nell' ambito del Corpo Nazionale ovvero svolgono funzioni specialistiche in materia amministrativa, economica, tecnica, organizzativa. Per i profili del personale del settore aeronavigante si fa anche riferimento ai criteri previsti dalle direttive JAR 145 e OPS 3.
Tale area prevede tre posizioni economiche.

POSIZIONE ECONOMICA B1

SETTORE OPERATIVO

PROFILI PROFESSIONALI:

VIGILE DEL FUOCO: espleta gli interventi preliminari, esecutivi, connessi e conseguenti alle attività di soccorso, effettuando tutte le necessarie operazioni, anche con l'utilizzo delle apparecchiature e attrezzature in dotazione; provvede alla manutenzione delle stesse; segue i programmi di formazione, addestramento e aggiornamento tecnico; nell'ambito dei compiti di istituto , partecipa all'attività di formazione, di prevenzione e di vigilanza; quale agente di polizia giudiziaria risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi all'esecuzione delle proprie funzioni

Modalità di accesso:
dall'esterno: mediante concorso pubblico

Requisiti culturali e fisici:
Diploma di istituto di istruzione secondaria di I° grado.
Incondizionata idoneità psicofisica.
Specializzazione professionale in uno dei mestieri attinenti al servizio di istituto.

SETTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI, TECNICI E INFORMATICI.

PROFILI PROFESSIONALI:

OPERATORE AMMINISTRATIVO CONTABILE: collabora con le professionalità superiori alle attività amministrativo-contabili, quali, ad esempio, la redazione e la compilazione di documenti e modulistica; la predisposizione, la classificazione ed il controllo degli atti amministrativi e contabili, la tenuta di strumenti di registrazione e di archiviazione; effettua operazioni di natura contabile, utilizzando la relativa strumentazione, svolge - ove necessario - attività di dattilografia e di digitazione di testi e dati, anche con l'ausilio di apparecchiature informatiche semplici oppure di apparecchiature informatiche complesse di uso semplice; partecipa al servizio informazioni al pubblico. Espleta, in caso di necessità, le mansioni di consegnatario.

In tale profilo confluisce il profilo della V qualifica funzionale di cui al D.P.R. 335/90: già denominato "operatore amministrativo contabile".

OPERATORE TECNICO PROFESSIONALE: con riferimento ai rispettivi settori di attività relativi al mestiere di appartenenza, individuati dall'amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative, svolge, con autonomia esecutiva, attività specializzate, anche coordinando professionalità di livello inferiore; esegue operazioni tecnico manuali , anche di manutenzione, relative alla propria specializzazione, con l'ausilio di apparecchiature ed attrezzature, provvedendo al controllo e alla manutenzione delle stesse; individua ed esegue interventi nelle fasi dei cicli di lavoro, attinenti alla propria specializzazione.

In questo profilo confluiscono i profili della ex V qualifica funzionale di cui al D.P.R. 335/90: già denominati "*Litografo specializzato, Tipografo impressore specializzato, Tipografo compositore specializzato, Fotocompositore specializzato, Cameriere direttore sala bar, Operatore tecnico specializzato alimentazione, Operatore tecnico specializzato laboratorio, Infermiere professionale, Falegname specializzato, Pittore specializzato, Idraulico specializzato, Elettricista specializzato, Muratore specializzato, Disegnatore specializzato, Tecnico agrario specializzato, Operatore specializzato lavorazione profilati e laminati metallici, Operatore specializzato di macchine per le lavorazioni metalliche e plastiche, Saldatore specializzato, Aggiustatore meccanico specializzato, Elettrauto specializzato, Motorista meccanico specializzato, Operatore specializzato lavorazioni materiali non metallici, Collaudatore specializzato, Capo officina, Apparecchiatore elettronico specializzato, Addetto terminali evoluti, Operatore sala macchine, Registratore dati, Operatore fototelecinematografico, Fonico fototelecinematografico, Missagista montatore. Apparecchiatore elettronico*".

Modalità di accesso:
<u>dall'esterno</u>: mediante concorso pubblico.

Requisiti culturali: diploma di scuola media di I° grado e - ove richiesto - diploma di qualifica professionale corrispondente alla specifica attività di assegnazione .

<u>dall'interno</u>: ai sensi dell'Art. 26, comma 2, lett. A

Requisiti culturali: gli stessi dell'accesso dall'esterno dalla posizione A2 con 5 anni di esperienza professionale e dalla posizione A1 con 10 anni di esperienza professionale.

POSIZIONE ECONOMICA B2

SETTORE OPERATIVO

PROFILI PROFESSIONALI:

CAPO SQUADRA: Provvede e controlla gli interventi preliminari, esecutivi, connessi e conseguenti alle attività di soccorso, svolge le attività di soccorso e di prevenzione incendi ovvero è responsabile della squadra di cui fa parte stabilmente od occasionalmente, anche attraverso l'utilizzo delle attrezzature ed apparecchiature in dotazione; in assenza delle qualifiche superiori valuta autonomamente gli interventi occorrenti, nonché l'impiego di risorse e mezzi; su disposizione delle professionalità superiori, e nell'ambito delle norme istitutive del servizio, effettua e coordina le operazioni ove sussistono rischi di incendio o di altra natura, sia pure per aspetti indiretti o collegati all'attività di prevenzione, accertando la rispondenza delle attività soggette ai controlli alle prescrizioni tecniche antincendi e di sicurezza, segue i programmi di formazione, addestramento e aggiornamento tecnico; nell'ambito dei compiti di istituto, ove richiesto, partecipa e coordina l'attività di addestramento, partecipa all'attività di formazione e di vigilanza; redige e sottoscrive rapporti e relazioni sugli interventi effettuati e, in qualità di ufficiale di polizia giudiziaria, risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni.

Modalità di accesso:

<u>dall'interno</u>: ai sensi dell'Art. 26, comma 3 lett. B, esclusivamente dal profilo di "vigile del fuoco" della posizione B2, con un' esperienza professionale di cinque anni nel profilo medesimo.

Requisiti fisici: idoneità psico-fisica.

SETTORE AERONAVIGANTE

PROFILI PROFESSIONALI:

PILOTA DI ELICOTTERO BREVETTATO: svolge come pilota in addestramento le attività di volo secondo le indicazioni dell'istruttore o del responsabile operativo su aeromobili in dotazione, secondo quanto previsto anche dalle direttive JAR 145 e OPS 3.

SPECIALISTA BREVETTATO: svolge la propria attività in affiancamento al “Certifyng Staff” all’ufficio tecnico e/o al magazzino su incarico del responsabile della manutenzione, secondo quanto previsto anche dalle direttive JAR 145 e OPS 3.

Modalità di accesso:

dall’esterno: mediante concorso pubblico.

Requisiti culturali e fisici:

Diploma di istituto di istruzione secondaria di 2° grado e licenza di pilota di elicottero per il pilota brevettato, conoscenza della lingua inglese; diploma di perito tecnico coerente con i compiti previsti dalla normativa specifica per lo specialista brevettato.
Incondizionata idoneità psicofisica al volo.

dall’interno: esclusivamente dal settore operativo dalle posizioni B1 e B2 mediante le procedure di cui all’Art. 26, comma 3 lett. B.

Requisiti culturali e fisici: gli stessi previsti per l’accesso dall’esterno, età non superiore a 30 anni ed esperienza professionale nel settore operativo di almeno 2 anni.
Incondizionata idoneità psicofisica al volo.

SETTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI, TECNICI ED INFORMATICI

PROFILI PROFESSIONALI :

ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE: Con riferimento ai rispettivi settori di attività, individuati dall’amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative, svolge alle attività amministrative , istruttorie e di revisione contabile ovvero esegue operazioni di contabilizzazione ed economato, cassa e magazzino; in assenza di specifiche professionalità superiore, svolge funzioni di consegnatario e cassa anche con servizio di sportello; *svolge mansioni di segretario in Commissioni anche di concorso.*
Confluiscono in questo profilo quelli della ex VI qualifica funzionale di cui al D.P.R. 335/90 già denominati “assistente amministrativo” e “ragioniere”.

ASSISTENTE TECNICO PROFESSIONALE: Con riferimento ai rispettivi settori di attività, individuati dall’amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative, esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria specifica professionalità, quali ad esempio rilievi, misurazioni di laboratorio, perimetrazioni, collaudi di apparati e strumenti, curando la manutenzione degli strumenti affidatigli.
Confluiscono in questo profilo quelli della ex VI q.f. già denominati: *“Assistente tecnico fotocinematografico, Assistente tecnico industrie grafiche, Assistente tecnico chimica industriale, Assistente tecnico energia nucleare, Assistente tecnico elettrotecnica, Assistente tecnico elettronica industriale, Assistente tecnico edile, Assistente tecnico motoristica, Assistente tecnico telecomunicazioni”.*

ASSISTENTE INFORMATICO: Esegue le lavorazioni del centro elaborazione dati e, nell'ambito della specifica professionalità acquisita e per quanto di competenza, cura l'esecuzione di procedure e di elaborazioni del ciclo informatico, predispone il manuale operativo, assicura i flussi operativi, realizza i programmi curandone la funzionalità e l'esecuzione

In tale profilo confluiscono i profili della ex VI qualifica di cui al D.P.R. n. 335/90: consollista, capo unità operativa, programmatore

Modalita' di accesso:

dall'esterno : mediante pubblico concorso

Requisiti culturali: diploma di istruzione secondaria di 2° grado con indirizzo specifico coerente con il profilo di assegnazione e , nell'ambito di questo, con l'esercizio dei compiti assegnati.
Per il profilo di assistente informatico è richiesta la conoscenza della lingua inglese.

dall'interno: mediante le procedure di cui all'Art. 26, comma.3 lett. B,

Requisiti culturali: dalla posizione economica B1 3 anni di esperienza professionale, se in possesso dei requisiti di accesso dall'esterno, ovvero 5 anni di esperienza professionale, se in possesso del diploma di 1° grado, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi richiesti per l'accesso dall'esterno ove previsti.

POSIZIONE ECONOMICA B3

SETTORE OPERATIVO

PROFILI PROFESSIONALI:

CAPO REPARTO: Coordina le squadre per le attività di soccorso, anche recandosi - ove necessario assumendone la responsabilità operativa - sul posto, ottimizzando negli interventi risorse e mezzi; svolge le attività di soccorso e di prevenzione incendi; sovrintende all'efficienza di materiali e mezzi in dotazione dell'unità operativa; in assenza delle qualifiche superiori valuta autonomamente gli interventi occorrenti, nonché l'impiego di risorse e mezzi; su disposizione delle professionalità superiori, e nell'ambito delle norme istitutive del servizio, effettua e coordina le operazioni ove sussistono rischi di incendio o di altra natura, sia pure per aspetti indiretti o collegati all'attività di prevenzione, accertando la rispondenza delle attività soggette ai controlli alle prescrizioni tecniche antincendi e di sicurezza, segue i programmi di formazione, addestramento e aggiornamento tecnico; nell'ambito dei compiti di istituto, ove richiesto, partecipa e coordina l'attività di addestramento, partecipa all'attività di formazione e di vigilanza; in qualità di ufficiale di polizia giudiziaria, risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni.

Modalità di accesso: esclusivamente dall'interno dal profilo di "capo squadra" della posizione B2, con esperienza professionale minima di cinque anni nel profilo stesso, con le procedure di cui all'art 26, comma 3 lett. B.

Requisiti fisici: idoneità psico-fisica.

ASSISTENTE TECNICO ANTINCENDI: Collabora con le professionalità superiori alla direzione dei servizi di istituto e partecipa alle attività di soccorso; espleta le attività di prevenzione. Concorre alla predisposizione dei piani operativi e all'organizzazione del servizio di istituto. E' preposto ad uffici tecnici o centri di servizio interni ovvero è addetto ad unità organiche dirette da professionalità più elevate; in assenza delle qualifiche superiori valuta autonomamente gli interventi occorrenti, nonché l'impiego di risorse e mezzi; su disposizione delle professionalità superiori, e nell'ambito delle norme istitutive del servizio, effettua e coordina le operazioni ove sussistono rischi di incendio o di altra natura, sia pure per aspetti indiretti o collegati all'attività di prevenzione, accertando la rispondenza delle attività soggette ai controlli alle prescrizioni tecniche antincendi e di sicurezza; segue i programmi di formazione e aggiornamento tecnico; nell'ambito dei compiti di istituto, ove richiesto, partecipa e coordina l'attività di addestramento, partecipa all'attività di formazione e di vigilanza; in qualità di ufficiale di polizia giudiziaria, risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni.

Modalità di accesso:

- dall'esterno: mediante concorso pubblico

Requisiti culturali e fisici: Diploma di perito tecnico o geometra. Incondizionata idoneità psico-fisica.

- **dall'interno:** esclusivamente dal profilo di "capo reparto" della posizione economica B3;

Requisiti culturali e fisici: gli stessi previsti per l'accesso dall'esterno ed un' esperienza professionale di cinque anni nel profilo di "capo reparto" idoneità psicofisica.

SETTORE AERONAVIGANTE

PILOTA DI ELICOTTERO: svolge le attività del pilota abilitato e quelle del pilota operativo. Svolge attività di volo come 2° pilota in missioni non operative ed operative secondo la normativa prevista dall'Amministrazione. Collabora alla attività del nucleo, anche addestrativo, secondo quanto previsto anche dalle direttive JAR 145 e OPS 3.

TECNICO DI ELICOTTERO: Provvede, secondo le specifiche competenze, alle attività routinarie di manutenzione di linea rientranti nella lista di norme di lavoro classificate "A", "B1", "B2", controllandone la rispondenza degli interventi effettuati; alla gestione dell'ufficio tecnico e del magazzino aeronautico, secondo quanto previsto anche dalle direttive JAR 145 e OPS 3.

Sono inseriti in questo profilo lo Specialista Abilitato, lo Specialista Certifyng Staff tecnico di linea, lo Specialista Addetto alla efficienza veivoli, lo Specialista Addetto Magazzino aeronautico e carbolubrificanti.

Modalità di accesso:

dall'esterno: mediante concorso pubblico

Requisiti culturali e fisici: per il pilota di elicottero specializzato diploma di istruzione secondaria di 2° grado e licenza di Pilota commerciale con abilitazione per almeno uno dei veivoli in dotazione al Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco; conoscenza della lingua inglese; Idoneità psico-fisica al volo. Per lo Specialista di elicottero Specializzato diploma di perito tecnico industriale coerente con i compiti previsti dalla normativa specifica di settore, con certificato di idoneità tecnica attinente uno dei veivoli in dotazione al C.N.VV.F.. Conoscenza della lingua inglese, idoneità psico-fisica al volo.

dall'interno: ai sensi dell'Art. 26, comma 3 lett. B, esclusivamente_dai corrispondenti profili della posizione B2 del settore aeronavigante ed esperienza professionale di cinque anni maturata nei profili stessi.

Requisiti culturali e fisici: gli stessi richiesti per l'accesso dall'esterno.

AREA FUNZIONALE C
(ex livelli VII - VIII - IX)

Appartengono a questa Area professionale i lavoratori che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, svolgono, nel quadro di indirizzi generali, compiti di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività che richiedono, anche attraverso la gestione delle risorse assegnate, autonomia e responsabilità proprie e capacità organizzative caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici, nonché lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il contenuto specialistico di interesse dell'amministrazione. Per i profili del personale del settore aeronavigante si fa anche riferimento ai criteri previsti dalle direttive JAR 145 e OPS 3.
Tale area prevede tre posizioni economiche.

POSIZIONE C1

SETTORE OPERATIVO

(A) PROFILI PROFESSIONALI LAUREATI:

ISPETTORE: svolge attività attinenti alla sua competenza professionale specifica nel settore assegnato; nell'ambito di unità operative, coordina anche l'attività del personale addetto; predispone piani di lavoro e realizza progetti di fattibilità, svolge, ove previsto, attività tecnico-ispettive, di studio e di ricerca per la formulazione di progetti particolareggiati e proposte operative nei diversi settori di attività.

In particolare:

- antincendi: collabora alla organizzazione dei servizi di soccorso, alla formulazione dei piani d'intervento, prevenzione e protezione dei cittadini, nell'ambito delle proprie attribuzioni sovrintende inoltre, ai reparti quali è preposto partecipando agli interventi impiegando e ottimizzando le risorse assegnate; svolge attività di prevenzione antincendi, vigilanza e formazione; in particolare, effettua compiti tecnici e di prevenzione riferiti a collaudi, esami-progetto, sopralluoghi, perizie; coordina e dirige reparti speciali e tecnico-logistici, sedi di servizio distaccate, dipendenti da uffici, retti da dirigenti, gruppi operativi. In qualità di Ufficiale di polizia giudiziaria risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni.

- ginnico-sportivo: svolge attività attinenti alla sua competenza professionale specifica del settore assegnato e in mancanza di professionalità superiori le sovrintende; collabora alla formulazione , nell'ambito delle proprie attribuzioni, dei programmi di addestramento del personale, partecipando alla loro attuazione; coordina e controlla l'attività dei gruppi sportivi.

- medico: effettua le prestazioni professionali richieste sia per l'attività di base che specialistica; collabora alla formulazione dei piani sia di prevenzione che operativi anche ai fini della programmazione del settore specifico al quale è addetto; svolge altresì nel rispetto delle vigenti normative controlli ed accertamenti oltre a funzioni medico - legali.

Modalità di accesso:

dall'esterno: mediante pubblico concorso;

Requisiti culturali: diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di impiego (antincendi, medico, ginnico-sportivo) e, più precisamente in ingegneria, architettura, medicina e chirurgia e diploma ISEF. Titoli abilitativi per l'esercizio dei compiti assegnati, ove previsti per legge. Nell'ambito del settore d'impiego potranno essere richiesti particolari indirizzi del corso di studio e specializzazioni coerenti con l'esercizio di determinate attività.

Conoscenza di una lingua straniera.

Per l'attività antincendi, incondizionata idoneità psicofisica.

dall'interno: secondo le modalità previste dall'Art. 26, comma 3 lett. A.

Requisiti culturali: gli stessi requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, ed esperienza professionale maturata nelle posizioni economiche B1, B2 e B3 rispettivamente di sette, cinque e tre anni.

(B) <u>PROFILI PROFESSIONALI DIPLOMATI</u> :

COLLABORATORE TECNICO ANTINCENDI: collabora direttamente all'organizzazione dei servizi di soccorso, partecipa all'attività di soccorso tecnico urgente, espleta la prevenzione, effettuando esami - progetto e sopralluoghi nell'ambito dei compiti attribuiti; collabora all'attività di programmazione dell'amministrazione e alla redazione ed elaborazione dei piani per gli interventi di soccorso tecnico urgente e di protezione civile nel quadro dei compiti di tutela e protezione della vita dei cittadini. Sovrintende e coordina, nell'ambito delle proprie attribuzioni, reparti speciali e tecnico-logistici, sedi di servizio distaccate, dipendenti da uffici retti da dirigenti, gruppi operativi, costituiti da professionalità inferiori. In relazione alla esperienza professionale maturata e alla natura delle operazioni da compiere, può essere chiamato a collaborare nell'attività di collaudo. In qualità di ufficiale di polizia giudiziaria, risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni

Modalità di accesso:

<u>dall'esterno</u>: mediante pubblico concorso;

Requisiti culturali e fisici: diploma di geometra o di perito tecnico industriale coerente con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti da leggi per lo svolgimento dei compiti assegnati
Incondizionata idoneità psicofisica.

<u>dall'interno:</u> secondo le modalità previste dall'Art. 26, comma 3 lett. A.

Requisiti culturali: gli stessi requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, ed esperienza professionale maturata nelle posizioni economiche B1 , B2 e B3 rispettivamente di anni: sette, due e uno.

<u>SETTORE AERONAVIGANTE</u>

PILOTA DI ELICOTTERO PROFESSIONALE: Provvede alla attività di volo, ed alla gestione operativa del nucleo anche per gli aspetti della sicurezza al volo, secondo gli specifici requisiti e qualificazioni previsti dalla Amministrazione e in base a quanto stabilito anche dalle direttive JAR 145 e OPS 3.

Sono inseriti in questo profilo il Pilota Capo Equipaggio, il Pilota Responsabile Operativo e il Pilota Addetto alla Sicurezza Volo..

SPECIALISTA DI ELICOTTERO PROFESSIONALE: sono inseriti in questo profilo lo Specialista Responsabile della manutenzione, lo Specialista Addetto alla qualità, il certifing Staff di categoria C. Provvede, secondo gli specifici requisiti e qualificazioni previsti dalla Amministrazione alla gestione del reparto Manutenzione ed alla verifica della qualità, secondo quanto previsto anche dalle direttive JAR 145 e OPS 3.

Modalità di accesso:

dall'esterno: mediante pubblico concorso

Requisiti culturali e fisici: gli stessi previsti per i corrispondenti profili della posizione economica B3, con esperienza professionale di almeno cinque anni, maturata presso altri enti pubblici o privati.

dall'interno: secondo le modalità previste dall'Art. 26, comma 3, lett. A) esclusivamente dai corrispondenti profili della posizione economica B3.

Requisiti culturali e fisici: superamento del corso di abilitazione per l'acquisizione dello specifico brevetto ed esperienza professionale di 5 anni maturata nel corrispondenti profili della posizione economica B3.

SETTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI, TECNICI E INFORMATICI:

(A) PROFILI PROFESSIONALI LAUREATI:

ISPETTORE AMMINISTRATIVO: con riferimento ai rispettivi settori di attività individuati dall'Amministrazione in base alle proprie esigenze amministrative, provvede agli adempimenti propri del settore nel rispetto delle normative vigenti; predispone, redige e sottoscrive atti e provvedimenti attribuiti alla sua competenza ovvero svolge attività istruttoria, ispettiva e di verifica finalizzata all'accertamento della concreta applicazione delle normative vigenti e in assenza di posizioni superiori firma congiuntamente al funzionario delegato gli atti contabili. Collabora alla predisposizione del bilancio preventivo e consuntivo in riferimento al proprio settore di competenza; svolge mansioni di consegnatario o economo e Agente di cassa, segue le procedure di acquisto provvedendo anche all'indagine di mercato.
In tale profilo confluiscono i profili di "responsabile amministrativo" e "responsabile amministrativo-contabile", previsto dal D.P.R. n. 335/90.

TECNICO INFORMATICO: cura la realizzazione dei programmi, prefigura la struttura hardware necessaria, gestisce il software di base apportando le eventuali modifiche, effettua l'analisi tecnica delle procedure, prepara e trasmette ai programmatori la necessaria documentazione per la stesura dei programmi, gestisce il centro elaborazione e comunicazione dati, o uno o più settori nei quali è ripartito.
In tale profilo confluiscono quelli di analista, programmatore di sistema e capo sala macchine;

Modalità di accesso:

dall'esterno: mediante pubblico concorso;

Requisiti culturali:
Diploma di laurea corrispondente alla specifica attività di impiego (amministrativa, informatica) e precisamente laurea in giurisprudenza o equipollenti; ingegneria, fisica, matematica, informatica ovvero altra laurea con specializzazione in informatica.
Conoscenza della lingua inglese per le attività informatiche.

dall'interno: secondo le modalità previste dall'Art. 26, comma 3 lett. A.

Requisiti culturali: gli stessi requisiti previsti per l'accesso dall'esterno. In mancanza del diploma di laurea, viene richiesto:

- Ispettore amministrativo: dall'area B con diploma di scuola media di 2° grado ed un'esperienza professionale rispettivamente di 7 o 5 anni se provenienti dalle posizioni economiche B1 o B2.

- Tecnico informatico: dall'area B con gli stessi requisiti dell'accesso dall'esterno. In mancanza di questi, vengono richiesti i seguenti requisiti:
il diploma di scuola media di 2° grado e diploma di informatica coerente con l'esercizio delle attività previste, nonchè un'esperienza professionale complessiva di 5 anni nei corrispondenti profili delle posizioni economiche B1 e B2.

(B) PROFILI PROFESSIONALI DIPLOMATI:

CAPO TECNICO: effettua, secondo la propria specifica professionalità accertamenti, verifiche, controlli funzionali di lavori, costruzioni, opere d'arte, impianti, sistemi, apparati, cantieri, laboratori, materiali, strumentazioni, organizzazioni, piani di sistemazione del territorio, escavazione ed interventi preliminari, connessi o conseguenti, motori a terra, aeronautici e navali, complessi produttori di energia di ogni tipo, anche collaborando con altre professionalità. esegue la contabilità dei lavoro e gestisce magazzini, depositi, cantieri e impianti.
In tale profilo confluisce quello di Capo tecnico.

Modalità di accesso:

dall' interno mediante le procedure di cui all'Art. 26, comma 3 lett. A,

Requisiti culturali: diploma di scuola media superiore coerente con le professionalità da selezionare, abilitazioni di legge per l'espletamento dei compiti assegnati ove previste e cinque anni di anzianità nel corrispondente profilo collocato nell'area B posizione economica B2.

POSIZIONE ECONOMICA C2

SETTORE OPERATIVO

(A) PROFILI PROFESSIONALI LAUREATI:
DIRETTORE: svolge attività attinenti alla sua competenza professionale specifica nel settore assegnato. Dirige una unità organica di rilevanza esterna ovvero più unità a rilevanza interna; svolge attività di studio e ricerca collaborando alla formazione di piani di intervento redigendo, ove previsto, progetti particolareggiati di settore o specifici dell'unità alla quale è preposto.

- nell'attività antincendi dispone, su direttive di massima, l'attuazione di piani di prevenzione, intervento ed ispettivi, partecipa all'attività di protezione civile, svolge attività di prevenzione antincendi, vigilanza e formazione; effettua, in particolare, attività tecniche e di prevenzione ri-

ferite a collaudi, esami-progetto, sopralluoghi, perizie; coordina e dirige reparti speciali e tecnico-logistici, sedi di servizio distaccate, dipendenti da uffici retti da dirigenti, e gruppi operativi. In qualità di Ufficiale di polizia giudiziaria risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni.

- nell'attività ginnico-sportiva formula programmi di addestramento del personale, partecipando alla loro attuazione, coordina gruppi sportivi;

- nell'attività medica effettua le prestazioni professionali di base e specialistiche e/0 consulti, accertamenti e visite di controllo, espleta compiti di protezione civile;

Confluiscono nel profilo di "direttore" i seguenti profili dell'ex VIII qualifica funzionale di cui al D.P.R. n. 335/1990: l' ispettore antincendi direttore, ispettore ginnico sportivo direttore, medico direttore,

Modalità di accesso:
dall'esterno: mediante pubblico concorso;

Requisiti culturali:

Diploma di laurea corrispondente alla specifica attività di assegnazione come indicato nei rispettivi profili collocati in posizioni C1 dei rispettivi settori.

Titoli abilitativi per l'esercizio dei compiti assegnati ove previsti per legge. Conoscenza di una lingua straniera (lingua inglese per le attività informatiche)

Per l'attività antincendi: idoneità psicofisica.

dall'interno: secondo le modalità previste dall'Art. 26, comma 3 lett. B

Requisiti culturali:
per il Direttore antincendi, Direttore ginnico-sportivo, Direttore medico, gli stessi requisiti previsti per l'accesso dall'esterno e 5 anni di esperienza professionale nei corrispondenti profili della posizione economica C1.

SETTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI, TECNICI E INFORMATICI

DIRETTORE AMMINISTRATIVO*:* Dirige una unità organica di rilevanza esterna ovvero più unità a rilevanza interna; svolge attività amministrative caratterizzate da autonomia e responsabilità proprie; collabora alla predisposizione dei bilanci preventivi e consuntivi fornendo alle professionalità superiori i necessari elementi di valutazione; svolge attività di studio e ricerca collaborando alla formazione di piani di intervento redigendo, ove previsto, progetti particolareggiati di settore o specifici dell'unità alla quale è preposto.

Il profilo di "direttore amministrativo" è di nuova istituzione.

DIRETTORE INFORMATICO: cura gli aspetti attuativi e di ottimizzazione dei processi di IT, definisce le specifiche tecniche e funzioni relative al software, al sistema e alla rete, realizzando prodotti di analisi, valuta prodotti di software e soluzioni hardware, controlla gli standard di funzionamento;

Confluiscono nel profilo di Direttore Informatico i seguenti profili dell'ex VIII qualifica funzionale di cui al D.P.R. n. 335/1990: "analista di sistema" e "analista di procedure".

Modalità di accesso:

dall'esterno: mediante pubblico concorso;

Requisiti culturali:

Diploma di laurea corrispondente alla specifica attività di assegnazione e precisamente laurea in giurisprudenza o equipollenti; ingegneria, fisica, matematica, informatica ovvero altra laurea con specializzazione in informatica ingegneria o equipollenti. Per il profilo di Direttore Informatico la conoscenza della lingua inglese.

dall'interno: secondo le modalità previste dall'Art. 26, comma 3 lett. B

Requisiti culturali: gli stessi requisiti previsti per l'accesso dall'esterno e 5 anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo C1. In mancanza del diploma di laurea, diploma di scuola secondaria di 2° grado e 8 anni di esperienza professionale nei corrispondenti profili della posizione economica C1.

SETTORE AERONAVIGANTE

DIRETTORE AERONAVIGANTE: dirige attività inerenti la sua competenza professionale specifica nel settore aereo con riferimento alla organizzazione e controllo della gestione tecnico-operativa anche per gli aspetti di rilevanza esterna, secondo quanto previsto anche dalle direttive JAR 145 e OPS 3.

Il profilo di direttore aeronavigante è di nuova istituzione.

Modalità di accesso:

dall'esterno: mediante pubblico concorso

Requisiti fisici e culturali: laurea in ingegneria ed eventuali titoli abilitativi previsti per legge, con esperienza professionale di almeno cinque anni maturata presso altri enti pubbici o privati. Incondizionata idoneità psicofisica.

Dall'interno: con le modalità di cui all'Art. 26, comma 3, lett. B) esclusivamente dal corrispondente profilo della posizione economica C1.

Requisiti culturali: gli stessi previsti per l'accesso dall'esterno ed una esperienza professionale di cinque anni nei corrispondenti profili della posizione C1.

(B) **PROFILI PROFESSIONALI DIPLOMATI:**

SETTORE OPERATIVO

COLLABORATORE TECNICO ANTINCENDI ESPERTO: dirige un'attività organica di rilevanza esterna; collabora alla formazione dei piani di intervento redigendo progetti particolareggiati dell'unità alla quale è preposto, curandone l'attuazione e verificandone i risultati; realizza progetti di fattibilità e svolge - ove previsto - attività tecnico-ispettive, di studio e di ricerca per la formulazione di proposte operative nei diversi settori di attività; collabora e partecipa alla redazione di atti; predispone, su direttive di massima, l'attuazione di piani di prevenzione, intervento e ispettivi; partecipa all'attività di protezione civile e di prevenzione incendi, svolge attività tecniche ed esegue controlli. In relazione alla esperienza professionale maturata e alla natura delle operazioni da compiere, può essere chiamato a collaborare nell'attività di collaudo. In qualità di Ufficiale di polizia giudiziaria risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni.

Modalità di accesso:

dall'interno: con le modalità previste dall'Art. 26, comma 3, lett. B), esclusivamente dal profilo di collaboratore tecnico antincendi della posizione C1.

Requisiti culturali:
gli stessi previsti per il corrispondente profilo della posizione economica C1, con una esperienza professionale di 8 anni nella posizione medesima.

SETTORE AERONAVIGANTE

ELICOTTERISTA ESPERTO: Collabora con le posizioni superiori per tutte le attività proprie del nucleo, è l'esercente degli aeromobili assegnati al nucleo, svolge attività di direzione della Scuola di Volo controllando le attività finalizzate all'addestramento dei piloti; collabora all'azione di organizzazione e controllo della gestione tecnico operativa; effettua attività di controllo e collaudo, secondo quanto previsto anche dalle direttive JAR 145 e OPS 3.

Sono inseriti in questo profilo il Capo nucleo, il Direttore Centro Addestramento Volo, gli Istruttori , i Controllori, gli Addetti alla gestione Tecnico-operativa.

Modalità di accesso:

dall'interno: secondo le modalità previste dall'Art. 26, comma 3 lett. A., esclusivamente dall'interno dal profilo di pilota di elicottero professionale e specialista di elicottero professionale della posizione C1 del settore aeronavigante con esperienza professionale di 5 anni.

Requisiti: gli stessi previsti per l'accesso dall'esterno per i corrispondenti profili della posizione economica C1.

POSIZIONE ECONOMICA C3

SETTORE OPERATIVO, SETTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI, TECNICI E INFORMATICI E SETTORE AERONAVIGANTE

PROFILI PROFESSIONALI:

COORDINATORE: dirige, coordina e controlla unità operative, attinenti alla sua competenza professionale specifica; predispone piani e studi di fattibilità, verificandone l'attuazione dei risultati e dei costi. Svolge attività di studio e di ricerca o anche attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza nel settore di propria competenza, ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. E' direttamente responsabile degli atti a rilevanza esterna cui provvede direttamente. Ove , nella dotazione organica della struttura operativa di appartenenza del corrispondente profilo sia prevista la figura dirigenziale, sostituisce il dirigente nei casi previsti.

In particolare:

- nell'attività antincendi collabora alla formulazione dei piani di soccorso e con piena autonomia effettua gli interventi nell'area affidatagli anche con compiti di protezione civile, esegue controlli e collaudi; svolge attività di prevenzione antincendi, vigilanza e formazione; effettua, in particolare, attività tecniche e di prevenzione riferite a collaudi, esami-progetto, sopralluoghi, perizie; coordina e dirige reparti speciali e tecnico-logistici, sedi di servizio distaccate, dipendenti da uffici retti da dirigenti. In qualità di Ufficiale di polizia giudiziaria risponde alla Magistratura nelle indagini su fatti relativi alle proprie funzioni.

- nell'attività ginnico-sportiva provvede alla necessaria preparazione motoria e ginnico-professionale del personale, nonchè al mantenimento dell'efficienza fisica dello stesso, coordinando i gruppi sportivi;

- nell'attività medica, attua e concorre all'attuazione di interventi di base o specialistici, adotta i necessari provvedimenti di profilassi e cura del personale e di medicina preventiva, espleta compiti di protezione civile.

- nell'attività amministrativa: svolge attività di predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'amministrazione, comportanti un elevato grado di complessità, autonomia e responsabilità; assicura il coordinamento e il controllo delle attività amministrative e contabili di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale cui fornisce istruzioni;

- nell'attività informatica: supporta le strutture utenti nell'ideazione di soluzioni informatiche, coordinano e pianificano le attività si sviluppo dei sistemi informatici, la gestione delle attività elaborative, ottimizzando il funzionamento dei sistemi;

- nell’attività aeronavigante: dirige e coordina le attività attinenti la sua competenza professionale specifica nel settore aereo; predispone piani e studi di fattibilità unificandone l’attuazione e i costi. È responsabile direttamente degli atti di rilevanza esterna.

Confluiscono nel profilo di “coordinatore” i seguenti profili dell’ex IX qualifica funzionale, di cui al D.P.R. n. 335/90: ispettore antincendi coordinatore, ispettore ginnico sportivo coordinatore, medico coordinatore.

Il profilo di coordinatore amministrativo, coordinatore aeronavigante e coordinatore informatico sono di nuova istituzione.

Modalità di accesso:

dall’interno: secondo le modalità previste dall’Art. 26, comma .3 lett.B.

Requisiti culturali:
Gli stessi previsti per i corrispondenti profili delle posizioni C2 per l’accesso dall’esterno ivi compresi, ove previsti i necessari titoli abilitativi per l’esercizio dei compiti assegnati, con esperienza professionale di 3 anni nel profilo di posizione C2 e 9 anni dal profilo C1.
Per l’attività antincendi ed aeronavigante: idoneità psicofisica.

Per il profilo di coordinatore informatico, in prima applicazione del presente contratto è richiesta un’esperienza professionale complessiva di 5 anni nelle posizione C1 e C2.

Per il profilo di coordinatore amministrativo, fatto salvo quanto previsto dall’Art. 8, comma 7, sono ammessi alle selezioni interne i dipendenti in possesso dei requisiti culturali richiesti per l’accesso dall’esterno al corrispondente profilo della posizione economica C1, con una esperienza professionale di cinque anni se provenienti dalla posizione economica C2 e di nove da C1.

TABELLA N° 1

	Settore Operativo		Settore Aeronavigante		Settore Tecnico - Amministrativo - Informatico	
EX - LIVELLO	**AREA**	**POSIZIONE**	**AREA**	**POSIZIONE**	**AREA**	**POSIZIONE**
Nono livello		C3		C3		C3
Ottavo livello	C	C2	C	C2	C	C2
Settimo livello		C1		C1		C1
Sesto livello - bis		B3		B3		=
Sesto livello	B	B2	B	B2	B	B2
Quinto livello		B1		B1		B1
Quarto livello	A	=	A	=	A	A2
Terzo livello		=		=		A1

TABELLA N° 2

QUALIFICA / LIVELLO		AUMENTI (mensili in lire)	
		dal 1.11.98	*dal 1.6.99*
ex - Ispettore Generale r.e.		68.000	57.000
ex - Nono livello	**C3**	55.000	46.000
ex - Ottavo livello	**C2**	50.000	42.000
ex - Settimo livello	**C1**	48.000	40.000
ex - Sesto livello bis	**B3**	46.000	38.000
ex - Sesto livello	**B2**	42.000	35.000
ex - Quinto livello	**B1**	40.000	33.000
ex - Quarto livello	**A2**	38.000	31.000
ex - Terzo livello	**A1**	36.000	30.000

QUALIFICA / LIVELLO		STIPENDIO ANNUO a regime in lire *(per dodici mensilità)* *dal 1.6.99*
ex - Ispettore Generale r.e.		33.256.353
ex - Nono livello	**C3**	24.863.000
ex - Ottavo livello	**C2**	21.699.000
ex - Settimo livello	**C1**	19.262.000
ex - Sesto livello bis	**B3**	17.912.000
ex - Sesto livello	**B2**	16.728.000
ex - Quinto livello	**B1**	15.335.000
ex - Quarto livello	**A2**	13.880.000
ex - Terzo livello	**A1**	12.550.000

TABELLA N° 3

Personale dei settori Operativo ed Aereonavigante (1)

Indennità di rischio (2)		*al 31.12.97*	*aumenti dal 1.6.99*	*totale a regime*	*Maggiorazione con 22 anni di servizio*	*Maggiorazione con 28 anni di servizio*
Nono livello	**C3**	964.000	32.000	***996.000***	86.000	140.000
Ottavo livello	**C2**	885.000	29.000	***914.000***	86.000	140.000
Settimo livello	**C1**	821.000	27.000	***848.000***	86.000	140.000
Sesto livello - bis	**B3**	744.000	25.000	***769.000***	86.000	140.000
Sesto livello	**B2**	704.000	23.000	***727.000***	86.000	140.000
Quinto livello	**B1**	596.000	20.000	***616.000***	86.000	140.000

Personale del settore Amministrativo - Tecnico - Informatico

Indennità mensile		*al 31.12.97*	*aumenti dal 1.6.99*	*totale a regime*
Nono livello	**C3**	-	-	***541.000***
Ottavo livello	**C2**	524.000	17.000	***541.000***
Settimo livello	**C1**	489.000	16.000	***505.000***
Sesto livello	**B2**	409.000	13.000	***422.000***
Quinto livello	**B1**	357.000	12.000	***369.000***
Quarto livello	**A2**	316.000	10.000	***326.000***
Terzo livello	**A1**	253.000	8.000	***261.000***

(1) : Per le indennità di cui all'art. 59 del CCNL 5/4/96, si rinvia agli artt. 45, 47 e 48

(2) : L'indennità di rischio viene istituita dalla Legge del 15 novembre 1973, n° 734. Il D.P.R. di attuazione 05 maggio 1975 n° 146, determina i valori economici, corrisposti per ogni giornata di servizio. Con la Legge n° 210 del 1984, la suddetta indennità diventa mensile pensionabile e viene erogata per tredici mensilità.
I successivi D.P.R., n° 269 del 1987 e n° 335 del 1990, nonché il CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996, hanno mantenuto la medesima natura giuridica di tale compenso, incrementando solo la misura economica.

TABELLA N° 3 bis

INDENNITA ' OPERATIVA art. 46

corrisposta per 12 mensilità

Personale dei settori Operativo ed Aereonavigante

		Valore mensile dal 1.10.99
Nono livello	**C3**	59.000
Ottavo livello	**C2**	54.000
Settimo livello	**C1**	50.000
Sesto livello - bis	**B3**	45.000
Sesto livello	**B2**	43.000
Quinto livello	**B1**	36.000

Personale del settore Amministrativo - Tecnico - Informatico

		Valore mensile dal 1.10.99
Nono livello	**C3**	32.000
Ottavo livello	**C2**	32.000
Settimo livello	**C1**	30.000
Sesto livello	**B2**	25.000
Quinto livello	**B1**	22.000
Quarto livello	**A2**	19.000
Terzo livello	**A1**	15.000

TABELLA N° 4

AREE e posizioni economiche di sviluppo

Importi annui lordi per 12 mensilità comprensivi degli aumenti al 1.11.1998

VIGILI - personale operativo e aeronavigante

	A		B			C		
	I - II - III	IV	B1 (ex V)	B2 (ex VI)	B3 (ex VI bis)	C1 (ex VII)	C2 (ex VIII)	C3 (ex IX)
tabellare iniziale			***14.939.000***	***16.308.000***	***17.456.000***	***18.782.000***	***21.195.000***	***24.311.000***
1			***15.203.000***	16.804.000	18.256.000	***20.090.000***	22.215.000	25.427.000
2			15.743.000	17.404.000	19.156.000	21.188.000	23.235.000	26.543.000
3			16.284.000	18.180.000		22.220.000	24.251.000	27.660.000
4							*25.270.000*	

Personale del Servizio Amministrativo - Tecnico - Informatico (SATI)

	A		B		C		
	A1 (ex I - II - III)	A2 (ex IV)	B1 (ex V)	B2 (ex VI)	C1 (ex VII)	C2 (ex VIII)	C3 (ex IX)
tabellare iniziale	***12.190.000***	***13.508.000***	***14.939.000***	***16.308.000***	***18.782.000***	***21.195.000***	***24.311.000***
1	12.550.000	13.900.000	15.203.000	16.804.000	20.090.000	***22.515.000***	25.427.000
2	13.000.000	14.400.000	15.743.000	17.404.000	21.188.000	23.235.000	26.543.000
3	13.484.000	14.915.000	16.284.000	18.180.000	22.220.000	24.251.000	27.660.000
4						*25.270.000*	

Nota: la posizione C2 - 4 è riservata al personale di cui all'art.40 comma 5

TABELLA N° 5

AREE e posizioni economiche di sviluppo

Importi annui lordi per 12 mensilità comprensivi degli aumenti al 1.6.1999

VIGILI - personale operativo e aeronavigante

	A		B			C		
	I - II - III	IV	B1 (ex V)	B2 (ex VI)	B3 (ex VI bis)	C1 (ex VII)	C2 (ex VIII)	C3 (ex IX)
tabellare iniziale			***15.335.000***	***16.728.000***	***17.912.000***	***19.262.000***	***21.699.000***	***24.863.000***
1			***15.599.000***	17.224.000	18.712.000	***20.570.000***	22.719.000	25.979.000
2			16.139.000	17.824.000	19.612.000	21.668.000	23.739.000	27.095.000
3			16.680.000	18.600.000		22.700.000	24.755.000	28.212.000
4							*25.774.000*	

Personale del Servizio Amministrativo - Tecnico - Informatico (SATI)

	A		B		C		
	A1 (ex I - II - III)	A2 (ex IV)	B1 (ex V)	B2 (ex VI)	C1 (ex VII)	C2 (ex VIII)	C3 (ex IX)
tabellare iniziale	***12.550.000***	***13.880.000***	***15.335.000***	***16.728.000***	***19.262.000***	***21.699.000***	***24.863.000***
1	12.910.000	14.272.000	15.599.000	17.224.000	20.570.000	***23.019.000***	25.979.000
2	13.360.000	14.772.000	16.139.000	17.824.000	21.668.000	23.739.000	27.095.000
3	13.844.000	15.287.000	16.680.000	18.600.000	22.700.000	24.755.000	28.212.000
4						*25.774.000*	

Nota: la posizione C2 - 4 è riservata al personale di cui all'art. 40 comma 5

TABELLA N° 6

VIGILI - personale operativo ed aeronavigante - Prima applicazione dell'art. 40 comma 3

	A		B			C		
			B1 V livello	*B2* VI livello	*B3* VI livello bis - capo reparto	*C1* VII livello	*C2* VIII livello	*C3* IX livello
1			*B1 - 1* V livello + maggiorazione stipendiale ex art. 47 comma 7 ccnl 94-95			*C1 - 1* VII livello + maggiorazione stipendiale ex art. 47 comma 8 ccnl 94-95		
2								
3								
4								

Personale del Servizio Amministrativo - Tecnico - Informatico (SATI) Prima applicazione dell'art. 40 comma 3

	A		B			C		
	A1 I - II - III livello	*A2* IV livello	*B1* V livello	*B2* VI livello		*C1* VII livello	*C2* VIII livello	*C3* IX livello
1							*C2 - 1* VIII livello + maggiorazione stipendiale ex art. 47 comma 8 ccnl 94-95	
2								
3								
4								

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti convengono che l'Amministrazione nella definizione degli standards psicofisici richiesti al personale dei settori operativi in servizio tenga conto - tra i vari parametri - della tipologia dell'attività di assegnazione e dei connessi rischi nonché dei fattori di incidenza degli stessi dal punto di vista psicofisico , in base alle fasce di età del personale stesso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si impegnano a rivedere le modalità del completamento del periodo di prova per il personale dei settori operativi, che, avendo subito infortunio in servizio e per causa di servizio nel corso del periodo di prova, non possa portarlo a termine valutando le possibilità di applicazione dell'Art. 26 comma 3 lett. C.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

In relazione allo sviluppo professionale dei profili diplomati dei settori operativo, aeronavigante e dei servizi amministrativi, tecnici ed informatici, le parti si impegnano a rivedere l'attuale sistema classificatorio in relazione alle risultanze che, emergeranno dalla revisione di analoghi profili del personale del comparto Ministeri ai sensi dell'Art. 13, comma 5, del CCNL di detto comparto sottoscritto il 16 febbraio 1999.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4

Le parti convengono che l'Amministrazione, nell'ambito delle procedure contabili in atto, adotti identiche misure idonee alla corresponsione dell'indennità operativa di cui all'Art. 46 con le stesse modalità e procedure previste per l'erogazione dell'indennità di rischio dall'Art. 45.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.5

Le parti si danno atto che, in attesa della revisione delle dotazioni organiche, al fine di assicurare la continuità del servizio, i dipendenti inquadrati nella posizione economica C2 del nuovo sistema di classificazione professionale sostituiscono, in mancanza delle professionalità superiori, il dirigente in caso di assenza o impedimento di quest'ultimo o assumono la reggenza in attesa che venga nominato il titolare dell'ufficio medesimo, come già previsto dal D.P.R. 335/90.

DICHIARAZIONE A VERBALE N.1

L'ARAN ritiene che, nella prima applicazione del nuovo sistema classificatorio l'Amministrazione in coerenza con proprie esigenze organizzative e per evitare esuberi provveda prioritariamente, nel rispetto delle regole di cui agli artt. 6 e 36 del d.lvo 29/93 e successive integrazioni e modificazioni, all'adeguamento delle dotazioni organiche dei profili del personale laureato (Ispettore antincendi e Direttore antincendi), ai fini dell'attuazione delle selezioni interne previste dall'Art. 26 comma 3 lett. B.

SEZIONE SECONDA

AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO

TITOLO I

LE MATERIE DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 52

LE MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. In relazione a quanto previsto dall'Art. 4, comma 2 della parte Prima del presente CCNL, il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard valutativi ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo di amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'Art. 65

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata, possono prioritariamente essere, altresì, regolate le seguenti materie:

A) A livello di Amministrazione centrale:

a) le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

b) accordi di mobilità di cui all'Art. 33 del CCNL del 5 aprile 1996; criteri per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno dell'amministrazione;

c) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, finalizzati in particolare alla riduzione degli infortuni e dei decessi in servizio e per causa di servizio;

d) le pari opportunità per le finalità indicate nell'Art. 7 della parte prima del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;

e) criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;

f) i riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;

g) situazioni particolari di riorganizzazione e/o ristrutturazione, che comportino significative implicazioni occupazionali e/o di riqualificazione dei lavoratori;

h) particolari esigenze di servizio e/o produzione aventi carattere straordinario o di emergenza;

i) articolazione delle tipologie di orario di lavoro di cui all'Art. 21 del CCNL del 5 aprile 1996;

l) le materie relative al sistema classificatorio di cui all'Art. 59, comma 1 lett. A.

La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

B) presso le sedi centrali e gli uffici periferici individuati come sede di contrattazione a seguito delle elezioni delle RSU:

a) applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 1 del presente articolo;

b) i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;

c) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo i criteri definiti a livello nazionale.

Nelle materie di cui alla lettera A), punti a), c) ,f), g), h), i), e alla lettera B), punti b), e c), decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la libertà di iniziativa. D'intesa tra le parti, il predetto termine è prorogabile di altri trenta giorni.
Sino a quando non saranno definiti nuovi accordi, nelle materie di cui alla lettera A), punti g) e h), restano in vigore gli accordi esistenti, in quanto coerenti con i principi del decreto legislativo 29/1993.

ART. 53

LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Fermi restando i principi generali individuati nell'Art. 6 della parte prima del presente CCNL, l' informazione, la concertazione e la consultazione si svolgono sulle materie e con i soggetti sindacali individuati dal presente articolo.

A) INFORMAZIONE

1. L'informazione preventiva è fornita dall'amministrazione, anche a richiesta, inviando tempestivamente la documentazione necessaria :

A) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'Art. 8, COMMA 2, lett. a):

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) criteri generali per l'organizzazione degli uffici;
d) criteri generali di programmazione della mobilità;
e) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
f) politiche degli organici;

g) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza
h) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
i) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
l) affidamento all'esterno dei servizi;
m) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
n) attività e programmi di ricerca e sviluppo;
o) previsione di bilancio relativa al personale;
p) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Amministrazione;
q) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'Art. 13, comma 10, della parte prima del presente CCNL;
r) programmi di formazione del personale.

B) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'Art. 8, COMMA 2, lett. b)

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
b) verifica periodica della produttività dell' ufficio;
c) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro nell'ufficio;
d) programmi di formazione del personale;
e) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
f) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

2. L' amministrazione, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, forniscono un'informazione successiva ai soggetti di seguito indicati:

A) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'Art. 8, COMMA 2, lett a)

a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
b) attuazione dei programmi di formazione del personale;
c) andamento generale della mobilità del personale;
d) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni;
e) distribuzione complessiva del fondo di cui all'Art. 65 lett. A;
f) parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi prestati;
g) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
h) qualità del servizio in rapporto con l'utenza.
i) stato dell'occupazione e politiche degli organici.

B) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'Art. 8, COMMA 2: lett. b)

a) istribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
b) attuazione dei programmi di formazione del personale;
c) parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi prestati;

d) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
e) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni;
f) distribuzione complessiva del fondo di cui all'art , 65, lett. A.

3. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni assicurano una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

B) CONCERTAZIONE

1. In relazione all'Art. .6 della Parte Prima, la concertazione si svolge nelle seguenti materie e con i soggetti sottoindicati:

A) SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'Art. 8 COMMA 2, lett. a) :

a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni;

B) SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'Art. 8 COMMA 2, lett. b**)**:

a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività dell' ufficio

.
2. La concertazione si svolge anche sulle materie previste dall'Art. 59, comma 1, lett. B.

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:

1) SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'Art. 8 COMMA 2, lett. a):

a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all'Art. 19 del presente CCNL.
c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'Art. 13, comma 10 della parte prima del presente CCNL.

2) I SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'Art. 8 COMMA 2, lett. b):

a) organizzazione e disciplina dell' ufficio;
b) consistenza e variazione delle dotazioni organiche dell'ufficio.

2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'Art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

TITOLO II

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

ART. 54

AREE DI INQUADRAMENTO

1. Il nuovo sistema di classificazione, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi, è articolato in tre aree A, B, C, come di seguito individuate:

Area A - comprendente i livelli dal I al III;

Area B - comprendente i livelli dal IV al VI

Area C - comprendente i livelli dal VII al IX

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie, riportate nell'allegato A), che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area , corrispondenti a livelli omogenei di competenze.

3. I profili collocati nelle aree secondo l'allegato A) descrivono il contenuto professionale di attribuzioni specifiche relative all'area di appartenenza. All'interno della stessa area i profili caratterizzati da mansioni e funzioni contraddistinte da differenti gradi di complessità e di contenuto possono essere collocati su posizioni economiche diverse.

4. I profili di nuova istituzione sono disciplinati dall'allegato A). Le parti, firmatarie del presente CCNL, in caso di eventuali modificazioni ed integrazioni dei profili medesimi, si incontreranno per l'individuazione dell'area e della posizione economica di appartenenza.

5. Ogni dipendente è inquadrato, in base alla ex qualifica e profilo professionale di appartenenza, nell'area e nella posizione economica ove questa è confluita ed è tenuto a svolgere, come previsto dall'Art. 56 del d.lgs. 29/1993, tutte le mansioni considerate equivalenti nel livello economico di appartenenza. nonché le attività strumentali e complementari a quelle inerenti lo specifico profilo attribuito.

ART. 55

ACCESSO DALL'ESTERNO

1. L'accesso alle posizioni delle varie aree, secondo le indicazioni della declaratoria allegato A), avviene attraverso le procedure concorsuali pubbliche previste dall'ordinamento vigente nell'Amministrazione ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56/1987, secondo quanto previsto dall'Art. 36 del d.lgs n. 29/1993 e dall' Art. 45, comma 11, del d.lgs n. 80/1998, procedure che devono garantire un adeguato accesso dall'esterno.

ART. 56

PASSAGGI INTERNI

1. La progressione interna dei dipendenti nel sistema classificatorio, nel rispetto dell'Art. 55, viene effettuata mediante :

a) passaggi da un' area all'altra immediatamente superiore;

b) passaggi all'interno delle aree.

2. I passaggi interni, di cui al comma 1, possono avvenire:

A) <u>TRA LE AREE con le seguenti procedure</u>:

a) i passaggi dei dipendenti da una area alla posizione iniziale della area immediatamente superiore avvengono dall'interno nei limiti dei posti vacanti della dotazione organica di tale area che non siano destinati all'accesso dall'esterno, mediante procedure volte all'accertamento dell'idoneità e o della professionalità richiesta e previo superamento di apposite selezioni o di corso-concorso, secondo i criteri stabiliti dall'amministrazione con le procedure indicate nell'Art. 59, comma 1 lett. B.

b) le selezioni di cui alla lett. a) sono basate su:

1) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;

2) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:

- titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento , purché non siano utilizzati come requisito di ammissioni,
- corsi di formazione, anche esterni all'amministrazione, qualificati quanto alla durata e alla previsione di esame finale;
- qualificati corsi di aggiornamento professionale;
- pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'amministrazione;

c) gli elementi di valutazione della lett. b) , punto 2 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali, nonché alla rilevanza e alla complessità dei compiti che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni;

d) i corsi-concorsi avvengono secondo le norme vigenti nell'amministrazione,

e) le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni oppure, ove prescelto, dei corso-consorso sono preventivamente individuate dall'amministrazione con atti regolamentari, di cui all'art, 4, comma 2, del d.lgs n. 29 del 1993, improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'Art. 36, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29;

f) alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale dipendente in deroga ai relativi titoli di studio - fatti salvi i requisiti ed i titoli abilitativi previsti dalle declaratorie o individuati dalle norme di legge - purché in possesso dei requisiti professionali richiesti indicati nelle declaratorie di cui all'allegato.

<u>B) ALL'INTERNO DELL'AREA con le seguenti procedure:</u>

a) previsione di appositi contingenti corrispondenti a ciascuna delle posizioni economiche da destinare ai passaggi dei dipendenti da una posizione all'altra all'interno dell'area. Essi sono modificabili in relazione alle esigenze organizzativo/ funzionali dell'amministrazione o ad obiettivi di riorganizzazione generale in correlazione alle risorse disponibili, con le procedure previste dall'Art. 59, comma 1, lett B;

b) definizione delle modalità di passaggio dei dipendenti da una posizione all'altra all'interno dell'area nei limiti dei posti di cui ai contingenti previsti dalla lett. A) punto a), mediante procedure selettive e/o percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale con esame finale, al termine dei quali sarà definita una graduatoria. A tal fine sono considerati elementi valutabili l'esperienza professionale acquisita e il possesso di titoli di studio e professionali coerenti con i processi di riorganizzazione o innovazione tecnologica;

c) Sono riservati esclusivamente al personale dipendente i passaggi interni all'area C, dalla posizione economica C2 per la posizione economica C3, sulla base dei criteri previsti dall'Amministrazione con le procedure di cui all'Art. 59.

3. I passaggi di cui alle lettere A e B, avvengono nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno del personale, garantendo nell'ambito della dotazione organica dei contingenti dei relativi profili l'adeguato accesso dall'esterno in base alle vigenti disposizioni e nel rispetto delle regole di cui agli Art. 6 e 36 del d.lgs. 29/1993.

ART. 57

NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

1. Il personale in servizio al 1° gennaio 1998 è inserito nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante l'attribuzione dell'area ed, al suo interno, della posizione economica secondo la Tabella B di corrispondenza, senza incremento di spesa, fatte salve le diverse posizioni conseguite dal personale successivamente a tale decorrenza. Al personale è data comunicazione del nuovo inquadramento, per iscritto

2. Le dotazioni organiche di ciascuna Amministrazione restano invariate, salvo quanto previsto dal comma 3 e i relativi contingenti sono attribuiti con i medesimi criteri e senza incremento di spesa, alle nuove posizioni economiche ed Aree.

3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL al personale già appartenente alle qualifiche funzionali I e II, inquadrato nell'Area A è attribuito il trattamento economico tabellare iniziale della ex III qualifica funzionale, nonché il relativo inquadramento.

4. In prima applicazione del presente sistema di classificazione, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative, l'Amministrazione provvederà, senza incremento di spesa, anche mediante trasformazione di posti di organico attualmente disponibili, a creare le condizioni per l'effettiva realizzazione dello sviluppo professionale del personale anche utilizzando le risorse del Fondo per la quota parte che la contrattazione collettiva integrativa eventualmente destinerà a tale scopo, ai sensi dell'Art. 65, lett. A.

5. Sono portate a compimento tutte le procedure selettive o concorsuali anche interne alle singole amministrazioni indette per la copertura di posti vacanti, in corso ovvero già programmate, in base alle vigenti disposizioni, alla data di entrata in vigore del presente CCNL. I vincitori sono automaticamente inquadrati nel nuovo sistema di classificazione, nella posizione ove risulta confluita quella cui si riferisce la procedura selettiva o concorsuale con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale.

6. Al personale assunto dall'esterno a seguito delle procedure di cui all'Art. 55, è attribuito il trattamento economico riportato nella tabella B corrispondente alla posizione cui si riferisce il profilo professionale della selezione.

7. Nel caso di progressione interna nel sistema classificatorio ai sensi dell'Art. 8. le amministrazioni comunicano per iscritto ai dipendenti interessati il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate. Il personale riclassificato ai sensi dei presente comma non è soggetto a periodo di prova.

CAPO II

PROGRESSIONE ECONOMICA

ART. 58

SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE E CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

1 Nelle aree A e B è previsto uno sviluppo economico per la posizione apicale. Analogo sviluppo è previsto anche per la posizione economica iniziale e apicale dell'area C. Tali sviluppi , come indicato nella tabella D, assumono rispettivamente la sigla A1S, B3S, C1S e C3S.

2. Gli sviluppi economici sono attribuiti sulla base di criteri - definiti nel contratto collettivo integrativo di amministrazione - ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento, utilizzando altresì anche disgiuntamente ulteriori elementi che tengano conto del grado di coinvolgimento nei processi di ammodernamento, della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, della partecipazione alle esigenze di flessibilità e dell'iniziativa personale.

3. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 2 l'amministrazione adotta metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.

4. La progressione economica, prevista dal presente articolo, si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel Fondo di cui all'Art. 65, lett. A), sulla base dei criteri di cui al comma 2.

5. Gli sviluppi economici vengono attribuiti ai dipendenti, selezionati in base ai criteri del presente articolo con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno. A tal fine l' amministrazione pianifica i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel Fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono lo sviluppo economico secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

CAPO III

ART. 59

RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1 . Nell'ambito dei sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate.

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

- determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'Art. 56, comma 2, lett. B);

- definizione dei criteri per la progressione economica orizzontale;

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'Art. 56;

b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo Art. 56, comma 2, lett. A**);**

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

ART. 60

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1.La struttura della retribuzione del personale si compone delle seguenti voci:

a) stipendio tabellare;
b) retribuzione individuale di anzianità, ove spettante, nella misura percepita;
c) indennità integrativa speciale ;
d) indennità aziendale e premio industriale;
e) indennità di cui all'Art. 63, commi 3 e 4;
f) compensi per lavoro straordinario;
g) sviluppo economico di cui all'Art. 58;
h) compensi di cui all'Art. 65, lett. A).

I compensi di cui alle lettere e), f), g), e h) sono attribuiti ove spettanti.

2. Al personale , ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge n.153 del 1988, e successive modificazioni.

3. Nei passaggi interni viene mantenuta la retribuzione individuale di anzianità spettante.

ART. 61

TRATTAMENTO ECONOMICO STIPENDIALE

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'Art. 2 del CCNL stipulato in data 4 settembre 1996 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella C, alle scadenze ivi previste.

2. A seguito degli incrementi indicati al comma 1, i valori dei trattamenti correlati alle posizioni economiche del nuovo sistema di classificazione di cui alla Tabella B, sono rideterminati nelle misure e alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle D e E.

ART. 62

EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui all'Art. 40, comma 6 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto. Il compenso per il lavoro straordinario nella formula prevista dalla vigenti disposizioni, viene calcolato con riferimento al tabellare iniziale delle singole posizioni rivestite.

2. Al personale che usufruisce degli sviluppi economici di cui all'Art. 58, è mantenuta l'indennità integrativa speciale in godimento.

3. I benefici economici risultanti dalla applicazione del presente articolo sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 1998-99. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonchè quella prevista dall'Art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 63

INDENNITA'

1. L'indennità aziendale, di cui all'Art. 54 del CCNL sottoscritto in 5 aprile 1996, è confermata nella misura determinata dal CCNL sottoscritto in data 4 settembre 1996, secondo la Tabella F.

2. E’ confermata, per il personale in servizio, la corresponsione del premio per l’incremento del rendimento industriale di cui all’Art. 54, comma 4 e dell’indennità di funzione di cui all’Art. 55, comma 4. A tal fine viene istituito il Fondo di cui all’Art. 65, lett. B). Tale premio è corrisposto per le finalità a suo tempo previste dalle legge n. 483 del 1970, che cessa di avere efficacia con l’entrata in vigore del presente CCNL, sulla base dei criteri e nelle misure di cui all’allegata Tabella G.

3. Rimangono, inoltre, confermate le indennità di cui all’allegata Tabella H, con i criteri e nelle misure ivi previste.

4. L’indennità per doppi e tripli turni di lavoro di cui all’Art. 55, comma 2, del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996, rimane confermata nella misura consolidata per effetto dell’applicazione del medesimo Art. 55, comma 2.

CAPO II

ART. 64

FINANZIAMENTO DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. I passaggi di cui all’Art. 56, comma 2, lett. A) avvengono nei limiti previsti dalla dotazione organica dell’amministrazione sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. L’amministrazione provvede, altresì, con oneri a proprio carico, sia ad eventuali incrementi della dotazione organica che alla istituzione nella stessa dei nuovi profili ritenuti necessari sulla base delle proprie esigenze organizzative.

3. I passaggi di cui all’Art. 56, comma 2, lett. B) vengono finanziati in misura corrispondente con le risorse del Fondo di cui all’Art. 65, lett. A), aventi carattere di certezza e stabilità.

4. La progressione economica orizzontale di cui all’Art. 58 è finanziata dal Fondo di cui dell’Art. 65, lett. A.

ART. 65

FONDI DI AMMINISTRAZIONE

1. Ai fini dell’erogazione del trattamento accessorio sono costituiti i seguenti Fondi:

A) FONDO GENERALE PER L’EROGAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Esso è costituito, dal 1° gennaio 1998, dalle seguenti risorse economiche consolidate al 31.12.1997:

- le risorse del Fondo di cui all’Art. 57 del CCNL del 5 aprile 1996,

- le risorse di cui all’Art. 55 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996, con esclusione di quelle di cui al comma 4;

- le risorse per la corresponsione delle indennità derivanti da specifiche disposizioni vigenti;

- le risorse derivanti da specifiche disposizioni normative e/o amministrative ovvero da disposizioni particolari riguardanti il personale dell' Azienda Monopoli di Stato.

Il Fondo è, altresì, alimentato da:

- i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale; fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;

- le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale, quali, ad esempio, le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'Art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni; le somme derivanti dall'attuazione dell'Art. 43 della legge 449/1997, ovvero da specifiche disposizioni normative.

- gli importi relativi alle indennità aziendale ed al premio industriale di cui all'Art. 63 del personale cessato dal servizio riutilizzabili temporaneamente nella produttività per mancata copertura del turn-over ovvero stabilmente per riduzione della dotazione organica;

- le risorse derivanti dai risparmi per il pagamento della retribuzione individuale di anzianità, relative al personale comunque cessato dal servizio a decorrere dal 1/1/1999;

- L. 23.000 pro-capite mensili per tredici mesi con decorrenza dal 1° maggio 1999;

- L. 27.000 pro-capite mensili per tredici mesi disponibili dal 31.12. 1999 ed a valere dal mese successivo;

- a decorrere dal 1999, fino ad un massimo dello 0,2% del monte salari 1997, alla cui copertura si provvede con una quota delle maggiori entrate, escluse quelle di natura tributaria dovute allo Stato, spettanti per la gestione delle attività industriali e delle lotterie nazionali, nel corso dell'anno 1998.

B) FONDO PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO INDUSTRIALE E DELL'INDENNITA' DI FUNZIONE

Tale Fondo è costituito con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL dalle risorse alla stessa data erogate al personale per la corresponsione del premio industriale, di cui all'Art. 63, comma 2, nonchè dell'indennità di funzione di cui all'Art. 55, comma 4 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996.
In caso di cessazione dal servizio del personale, qualora non si provveda alla sua sostituzione per effetto di riduzione della dotazione organica o per mancata assunzione, l'entità delle risorse corrispondenti viene trasferita al Fondo di cui alla lettera A).

ART. 66

UTILIZZO DEI FONDI

1. Il Fondo generale per l'erogazione del trattamento accessorio di cui all'Art. 65 lett. A), è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.

2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;

b) corrispondere l'indennità di cui all'Art. 63, commi 3 e 4 ovvero quelle derivanti da specifiche disposizioni normative;

c) corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo;

d) finanziare i passaggi da una posizione economica all'altra nell'ambito di ciascuna area professionale, di cui all'Art. 56, comma 2, lett. B;

e) finanziare gli sviluppi economici di cui all'Art. 58.

3. La contrattazione collettiva integrativa individua, nell'ambito del Fondo di cui al comma 1, le risorse da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali e la quota di risorse da destinare al finanziamento dei passaggi interni di cui all' Art. 56, comma 2, lett. B, rispettivamente lettere d) e e) del comma 2 del presente articolo. Dalla data di utilizzo il Fondo è decurtato delle somme corrispondenti che vengono riassegnate al Fondo stesso nell'ipotesi di cessazione dal servizio dei dipendenti le cui progressioni siano state finanziate con il Fondo medesimo.

4. All'applicazione del comma 3 dovranno essere destinate risorse aventi caratteri di certezza e stabilità, in quanto derivanti da processi di riorganizzazione comportanti, altresì, riduzioni della dotazione organica e conseguentemente risparmi anche sull'utilizzo di risorse destinate a remunerare particolari condizioni di lavoro.

5. .L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

6 Il Fondo di cui all'Art. 65, lett. B) è utilizzato per la corresponsione del premio industriale nonché dell'indennità di funzione nelle misure previste dai contratti aziendali attualmente vigenti, in attuazione dell'Art. 55, comma 4 del CCNL del 5 aprile 1996, sino alla loro eventuale rideterminazione in sede di contrattazione integrativa

TITOLO IV

NORME FINALI, TRANSITORIE E DI RINVIO

Art. 67

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. Ai fini del requisito dell'esperienza professionale per l'ammissione alle selezioni interne, per il personale dipendente non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, il periodo di servizio maturato negli sviluppi economici di cui all'Art. 58 è sommato al servizio effettuato nelle posizioni economiche di riferimento.

2. L'esperienza professionale richiesta tra i requisiti di accesso è sia quella maturata nella posizione economica di inquadramento del nuovo sistema di classificazione sia quella maturata nella qualifica di provenienza confluita nella medesima posizione.

3. Ai fini dell'applicazione dell'Art. 28, comma 2 del d.lgs n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, sono considerate equipollenti all'ex carriera direttiva le posizioni economiche C1, C2 e C3, per l'accesso alle quali sia richiesto il possesso del diploma di laurea.

4. Le mansioni superiori formalmente conferite prima dell'entrata in vigore del presente CCNL o successivamente per i casi previsti dall'Art. 16, commi 2 e 3 della Parte prima sono valutate - nell'ambito della determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna - tra tutti gli altri elementi e titoli presi in considerazione, purché non in modo esclusivo.

Allegato A

AREA FUNZIONALE A

(ex livelli I - II - III)

Appartengono a questa Area professionale il lavoratori che, nel quadro di istruzioni e prassi definite, svolgono operazioni e lavori qualificati che richiedono specifiche capacità e conoscenze tecniche; ovvero lavoratori che svolgono attività ausiliarie.

Posizione economica A1

PROFILO PROFESSIONALE :

Ausiliario: svolge lavori di trasporto, manovalanza, pulizia o attività generiche, anche del ciclo lavorativo, ovvero semplici lavori di controllo della movimentazione dei generi e materiali; ove necessario svolge attività di custodia e sorveglianza; svolge attività di anticamera, regolando l'accesso del pubblico; provvede allo smistamento e trasporto fascicoli, documenti e oggetti va-

ri; cura il prelievo la consegna e l'inoltro della corrispondenza, esegue lavori di riproduzione di atti e documenti, riceve e smista telefonate, effettuando commissioni esterne; cura la pulizia degli uffici, l'apertura e chiusura degli stessi.

Nella posizione economica A1 confluiscono gli ex profili di Agente, Commesso, Commesso Capo, Agente di produzione , Agente di collaborazione.

Accesso: dall'esterno nel livello economico iniziale attraverso le procedure di cui alla L. 56/87 e successive modificazioni.

Requisiti: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di I grado

AREA FUNZIONALE B

(ex livelli IV - V - VI)

Appartengono a questa Area professionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di approfondite conoscenze teorico - pratiche, svolgono funzioni di guida di altri lavoratori nell'ambito della attività assegnata, ovvero svolgono funzioni specialistiche nei vari settori organizzativi.

Posizione economica B1

PROFILO PROFESSIONALE :

Assistente: svolge specifiche attività del ciclo tecnologico di lavorazione, operazioni stagionali e attività di controllo di qualità relative alle fasi del ciclo tecnologico di lavorazione nonché semplici attività di movimentazione meccanica per stoccaggio dei prodotti, per apprestamento e spedizione delle partite di tabacco e del sale; svolge attività di servizio quali aiuto cuoco, giardiniere, conduttore e manutentore di lavanderie meccaniche ovvero può essere incaricato del funzionamento della sala per l'assistenza all'infanzia, ove esista; svolge attività di custodia e sorveglianza degli stabilimenti, opifici, depositi e uffici; svolge attività di scritturazione e collaborazione nei servizi amministrativi o tecnici, di tenuta archivi e registri, di copia e stenografia con uso di macchine anche elettriche, di centralinista telefonico;

Nella posizione economica B1 confluiscono gli ex profili di Assistente, Agente qualificato di produzione, Agente verificatore.

Accesso: Dall'esterno: mediante le procedure previste dalla legge 56/87 e successive modificazioni.

Requisiti: Per l'accesso dall'esterno, diploma di scuola secondaria di primo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'Art. 56,comma 2, lett. A) del presente CCNL:
- dalla posizione economica A1, A1S, verso la posizione economica B1.

<u>**Requisiti**</u> **:**per il personale interno, anche in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli abilitativi per legge, si fa riferimento ai seguenti requisiti :
- dalle posizione economica A1 e A1S, verso la posizione economica B1: esperienza professionale di tre anni nell'area di provenienza.

<u>**Posizione economica B2**</u>

<u>PROFILO PROFESSIONALE :</u>

<u>**Operatore**</u>: svolge attività di lavorazione specifiche d'officina, di installazione, manutenzione, revisione e controllo di macchinari ed impianti del ciclo lavorativo; conduce impianti impegnativi del ciclo lavorativo nelle saline, svolge attività per l'esercizio di centrali di energia elettrica e di caldaie a vapore, di impianti ausiliari e di depurazioni acque; svolge attività di manutenzione anche specialistiche riferite alla propria professionalità quali muratore, pittore, verniciatore, falegname; svolge attività di conduzione e manutenzione di locomotori nonché di composizione e scomposizione convogli; conduce automezzi, trattori, ruspe, pale meccaniche, gru e ponti scaricatori semoventi, curandone la manutenzione; svolge le attività relative alla classificazione, fermentazione e conservazione dei tabacchi greggi e alla conservazione di articoli diversi, fornendo assistenza per i collaudi relativi; svolge attività di preparazione e di operatore di controllo di qualità nei laboratori chimici; svolge attività di governo dei movimenti di acque nelle saline per l'impianto di Volterra e di manutenzione dei relativi manufatti; può condurre impianti per la produzione di sale di ebollizione, curandone la piccola manutenzione; svolge attività di servizi specialistiche riferite alla propria professionalità quali infermiere, cuoco, conduttore, di riparazione di macchine da stampa e di confezione di nastri per macchine e indumenti di lavoro; collabora nelle attività aziendali, nei settori mercantile, tecnico, amministrativo, contabile, commerciale, informatico; svolge attività di guida e coordinamento degli agenti verificatori;

Nella posizione economica B2 confluiscono gli ex profili di Operatore specializzato, Agente verificatore titolare, Operatore professionale,

<u>**Accesso**</u>**:** <u>Dall'esterno</u>: mediante pubblico concorso.

<u>**Requisiti:**</u> <u>Per l'accesso dall'esterno</u>, diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

<u>Dall'interno</u>: con le modalità previste dall'Art. 56, c.2, lett. B) del presente CCNL :
dalla posizione economica B1, verso la posizione economica B2;

<u>**Requisiti:**</u> per il personale interno proveniente dalla posizione economica B1 in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione.

Per il personale interno, in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, si fa riferimento ai seguenti requisiti:

- dalla posizione economica B1, verso la posizione economica B2: esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza

Posizione economica B3

PROFILO PROFESSIONALE :

Collaboratore: svolge compiti di coordinamento e controllo delle attività di gruppi di agenti qualificati ed operatori specializzati curando l'adeguata utilizzazione; svolge compiti di collaborazione nelle attività riferite alla propria professionalità nei settori mercantile, amministrativo - contabile, informatico, linguistico, tecnico, anche con assunzione di responsabilità dei risultati.

Nella posizione economica B3 confluiscono gli ex profili di Collaboratore, Collaboratore interprete bilingue, Agente Capo coordinatore, Collaboratore tecnico.

Accesso: Dall'esterno: mediante pubblico concorso.

Requisiti: Per l'accesso dall'esterno: diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'Art. 56 ,c.2, lett. B) del presente CCNL:
- dalla posizione economica B1 verso la posizione economica B3;
- dalla posizione economica B2 verso la posizione economica B3.

Requisiti: per il personale interno proveniente dalle posizioni economiche B1 e B2 in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata rispettivamente nelle suddette posizioni .

Per il personale interno, anche in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, si fa riferimento ai seguenti requisiti:

- dalla posizione economica B1, verso la posizione economica B3: esperienza professionale di otto anni nella posizione di provenienza;

- dalla posizione economica B2, verso la posizione economica B3: esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza.

AREA FUNZIONALE C
(ex livelli VII - VIII - IX)

Appartengono a questa Area professionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza delle metodologie di funzionamento di sistemi e processi gestionali, svolgono attività di pianificazione coordinamento e controllo di importanti settori aziendali; ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.

Posizione economica C1

PROFILO PROFESSIONALE :

Consigliere: preposto ad unità organiche interne aventi funzioni mercantili, amministrativo - contabile, commerciali e di controllo contabile presso gli organi periferici dell'Amministrazione, nonché tecnico - produttive, anche con compiti di coordinamento di altre posizioni di lavoro presso gli organi centrali; svolge attività attinenti alla sua competenza professionale specifica nel settore assegnato; collabora nello studio di metodologie di lavoro, nella ricerca e nel controllo economico della gestione, nonché nell'attività di programmazione e controllo, progettazione, studio, direzione lavori, collaudi e perizie; nel settore informatico analizza le procedure mediante i linguaggi in uso nella programmazione elettronica, curando l'analisi del settore da meccanizzare ed elaborando, altresì, i programmi occorrenti per l'automazione dell'Area in esame; svolge attività di traduzioni ed interpretariato in almeno due lingue estere, anche in simultanea nei linguaggi tecnico, economico e mercantile e giuridico;

Nella posizione economica C1 confluiscono gli ex profili di Collaboratore capo, Interprete traduttore bilingue, Consigliere amministrativo, Consigliere tecnico, Collaboratore tecnico capo.

Accesso: Dall'esterno: mediante pubblico concorso.

Requisiti: Per l'accesso dall'esterno diploma di laurea, diplomi di studi universitari coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'Art. 56, c.2, lett. A) del presente CCNL:
- dalle posizioni economiche B1, B2, B3, B3S verso la posizione economica C1.

Requisiti :

per il personale interno proveniente dalle posizioni economiche B1 , B2, B3 e B3S in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata rispettivamente nelle suddette posizioni .
Per il personale interno non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purchè in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, si fa riferimento ai seguenti ulteriori requisiti:
- dalla posizione economica B1, verso la posizione economica C1: esperienza professionale di nove anni nella posizione di provenienza;

- dalla posizione economica B2, verso la posizione economica C1: esperienza professionale di sette anni nella posizione di provenienza;
- dalle posizioni economiche B3 e B3S, verso la posizione economica C1: esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza.

Posizione economica C2

PROFILO PROFESSIONALE:

Direttore: collabora nell'attività di direzione degli stabilimenti, opifici od uffici o nelle attività di progettazione, direzione lavori, collaudi, perizie; svolge compiti di diretta collaborazione nell'attività di direzione di uffici o stabilimenti od opifici; svolge attività attinenti alla sua competenza professionale specifica nel settore assegnato; svolge attività di istruttoria di affari particolarmente complessi o di studio di problemi di natura economica, finanziaria e giuridica; effettua studi su problemi di natura tecnica; coordina le funzioni amministrative e di controllo servizi degli organi periferici dell'amministrazione; dirige uno degli organi di distribuzione commerciale dei prodotti, curando la riscossione delle entrate, comprese quelle fiscali con responsabilità diretta verso l'Amministrazione, quale agente contabile, e verso terzi con l'incarico anche di funzionario delegato alle spese; esplica compiti di diretta collaborazione in campo mercantile nell'area della ricerca economico -aziendale e gius-contabilistica nonché nella verifica amministrativa e contabile e di controllo di gestione; coordina, nell'area dell'informatica, i sistemi informativi in uso nell'Amministrazione; coordina e guida il complesso delle unità organiche interne che attendono alle manutenzioni, agli impianti ed alle lavorazioni, con responsabilità diretta verso terzi e verso l'Amministrazione per i risultati conseguiti; svolge compiti di diretta collaborazione in ordine a progettazioni, direzione di lavori, collaudi, perizie e gestione aziendale; è addetto all'Ufficio Tecnico delle Direzioni Compartimentali coltivazioni tabacchi, quale diretto collaboratore del Capo dell'Ufficio del coordinamento di servizi tecnologici e di manutenzione degli impianti oppure è preposto alle Agenzie o Magazzini esterni con ciclo di lavorazione del tabacco greggio.

Nella posizione economica C2 confluiscono gli ex profili di Coordinatore, Coordinatore tecnico, Vice dirigente aggiunto amministrativo, Vice dirigente aggiunto tecnico, Esperto, Chimico, Biologo.

Accesso: Dall'esterno: mediante pubblico concorso.

Requisiti: Per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea, diploma di studi universitari coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'Art. 56, c.2, lett. B) del presente CCNL:
- dalle posizioni economiche C1, C1S verso la posizione economica C2

Requisiti :per il personale interno proveniente dalle posizioni economiche C1 e C1S in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione.

Per il personale interno non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, si fa riferimento ai seguenti requisiti :

- dalle posizioni economiche C1 e C1S verso la posizione economica C2: esperienza professionale di quattro anni nella posizione precedente.

Posizione economica C3

PROFILO PROFESSIONALE:

Coordinatore: dirige la necessaria azione di coordinamento amministrativo e contabile delle unità aziendali, con predisposizione di situazioni complesse e periodiche e del bilancio dell'Azienda garantendo il rispetto di norme e disposizioni in materia fiscale, di bilancio e societaria in genere; dirige le attività di stabilimento, di progettazione, collaudo ed in genere di gestione aziendale specialistiche; nel campo informatico dirige le attività finalizzate allo sviluppo e aggiornamento del sistema operativo; in qualità di esperto dirige l'attività di studio nei settori amministrativo - contabile, tecnico, giuridico ed economico partecipando a vari organismi aziendali cui è richiesta la sua professionalità; in qualità di ricercatore, dirige le attività di ricerca scientifica, economica e statistica avviando le eventuali sperimentazioni; partecipa ad organi collegiali, commissioni o comitati per i quali non sia prevista l'esclusiva partecipazione dei dirigenti; secondo la specifica professionalità può assumere, temporaneamente la funzione dirigenziale in assenza del dirigente titolare.

Nella posizione economica C3 confluiscono gli ex profili di Vice dirigente amministrativo, Vice dirigente tecnico, Analista di sistemi, Esperto, Ricercatore.

Accesso: Dall'interno della stessa area dalle posizioni economiche C1, C1S, C2 sulla base di criteri stabiliti dall'Amministrazione secondo le procedure di cui all'Art. 56 c. 2, lett. B, del presente CCNL..

Requisiti: Diploma di laurea, diploma di studi universitari coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, si fa riferimento ai seguenti requisiti:

- dalle posizioni economiche C1 e C1S verso la posizione economica C3: esperienza professionale di otto anni nella posizione di provenienza;
- dalla posizioni economica C2 verso la posizione economica C3: esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza.

TABELLA B

Primo inquadramento nel sistema di classificazione dal 1.1.1998

Qualifiche funzionali	*Area*	*Nuova posizione economiche*	*Stipendio tabellare*
I II III	**A**	A1	11.758.000
IV V VI	**B**	B1 B2 B3	13.052.000 14.459.000 15.804.000
VII VIII IX	**C**	C1 C2 C3	18.206.000 20.595.000 23.651.000

TABELLA C

MONOPOLI DI STATO

QUALIFICA / LIVELLO		AUMENTI (mensili in lire) dal 1.11.98	dal 1.6.99
Nono livello	C3	55.000	46.000
Ottavo livello	C2	50.000	42.000
Settimo livello	C1	46.000	38.000
Sesto livello	B3	42.000	35.000
Quinto livello	B2	40.000	33.000
Quarto livello	B1	38.000	31.000
Terzo livello	A1	36.000	30.000

TABELLA D

MONOPOLI

AREE e posizioni economiche di sviluppo

importi annui lordi per 12 mensilità comprensivi degli aumenti al ***1.11.1998***

C	C1 **18.758.000**	*C1- S* *19.752.000*	C2 **21.195.000**	C3 **24.311.000**	*C3 - S* *27.160.000*
B	B1 **13.508.000**	B2 **14.939.000**	B3 **16.308.000**	*B3 - S* *18.004.000*	
A	A1 **12.190.000**	*A1 - S* *12.932.000*			

TABELLA E

MONOPOLI

AREE e posizioni economiche di sviluppo

importi annui lordi per 12 mensilità comprensivi degli aumenti al ***1.6.1999***

C	C1 **19.214.000**	*C1 - S* *20.208.000*	C2 **21.699.000**	C3 **24.863.000**	*C3 - S* *27.712.000*
B	B1 **13.880.000**	B2 **15.335.000**	B3 **16.728.000**	*B3 - S* *18.424.000*	
A	A1 **12.550.000**	*A1 - S* *13.292.000*			

TABELLA F - art.63 comma 1

Tabella indennità

MONOPOLI

Nono livello	C3	*584.000*
Ottavo livello	C2	*527.000*
Settimo livello	C1	*469.000*
Sesto livello	B3	*412.000*
Quinto livello	B2	*355.000*
Quarto livello	B1	*315.000*
Terzo livello	A1	*275.000*

TABELLA G - art. 63 comma 2

PREMIO PER L'INCREMENTO INDUSTRIALE - art. 63 comma 2 (*)
(valore giornaliero)

A1 - £ 6450
B1 - £ 7.220
B2 - £ 8.350
B3 - £ 9.380
C1 - £ 11.220
C2 - £ 15110
C3 - £ 17550

(*) Continua ad essere corrisposto l'importo di £ 370, a titolo di premio per l'incremento del rendimento industriale, per ciascuna ora di lavoro straordinario

TABELLA H - art. 63 comma 3

Indennità di servizio notturno e festivo (oraria)	**Indennità di rischio e insalubrità** (giornaliera)	**Indennità per i servizi meccanografici** (giornaliera)	**Maneggio valori** (mensile)	**Guida veicoli a motore** (giornaliera)
£ 1.800	**Gruppo I £ 1.800** **Gruppo II £ 1.620** **Gruppo III £ 1.260** **Gruppo IV £ 720**	**£ 1.800**	**£ 29.000**	**£ 1.260**

Indennità ciclo produttivo (giornaliera)	**Indennità confezionamento sigari a mano** (giornaliere)
£ 2.000	**£ 1.000**

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono che nel momento in cui, per effetto del transito del personale all'E.T.I., occorrerà scindere le risorse relative al trattamento accessorio previste nei Fondi di cui all'Art. 65, lett. A) e B) , dovrà farsi riferimento all'entità delle risorse percepite a tale titolo dal personale interessato all'atto del passaggio, in virtù delle disposizioni contrattuali vigenti.

SEZIONE TERZA

A I M A

TITOLO I

LE MATERIE DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 68

LE MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. In relazione a quanto previsto dall'Art. 4, comma 2 della Parte prima del presente CCNL, il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard valutativi ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo di amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'Art. 82.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa possono prioritariamente essere, altresì, regolate le seguenti materie:

a) le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
b) accordi di mobilità di cui all'Art. 33 del CCNL del 5 aprile 1996;
c) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
d) le pari opportunità per le finalità indicate nell'Art. 7 della Parte prima del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;
e) criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
f) i riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
g) articolazione delle tipologie di orario di lavoro di cui all'Art. 21 del CCNL del 5 aprile 1996;
h) le materie relative al sistema classificatorio di cui all'Art. 76, comma 1, lett. A;
i) criteri integrativi per la concessione dei buoni pasto di cui all'Art. 85;
j) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

3. Nelle materie di cui ai punti a), c), f) e g) decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la libertà di iniziativa. D'intesa tra le parti il predetto termine è prorogabile di altri trenta giorni.

ART. 69

LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Fermi restando i principi generali individuati nell'Art. 6 della Parte prima del presente CCNL, l' informazione, la concertazione e la consultazione si svolgono sulle materie e con i soggetti sindacali individuati dal presente articolo.

A) INFORMAZIONE

1. L'informazione preventiva è fornita dall'amministrazione inviando tempestivamente la documentazione necessaria ai soggetti sindacali di cui all'Art. 8, comma 3, del presente CCNL:

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;

b) verifica periodica della produttività degli uffici;

c) criteri generali per l'organizzazione e la riorganizzazione degli uffici;

d) criteri generali di programmazione della mobilità;

e) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;

f) politiche degli organici;

g) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza

h) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;

i) affidamento all'esterno dei servizi;

l) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

m) attività e programmi di ricerca e sviluppo;

n) previsione di bilancio relativa al personale;

o) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Azienda;

p) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'Art. 13, comma 10, della Parte prima del presente CCNL;

q) programmi di formazione del personale.

2. L' amministrazione, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, forniscono un'informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'Art. 8, comma 3:

a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
b) attuazione dei programmi di formazione del personale;
c) andamento generale della mobilità del personale;

d) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l’utilizzo delle relative prestazioni;

e) distribuzione complessiva dei fondi per la produttività collettiva;

f) parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi prestati;

g) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;

h) qualità del servizio in rapporto con l’utenza;

i) stato dell’occupazione e politiche degli organici.

3. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall’amministrazione consenta la raccolta e l’utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni assicurano una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

B) CONCERTAZIONE

1.In relazione all’Art. 6 della parte generale, la concertazione si svolge nelle seguenti materie e con i soggetti sindacali di cui all’Art. 8, comma 3:

a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni;
d) le modalità di attuazione per favorire le pari opportunità.

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti sindacali di cui all’Art. 8

a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all’entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all’Art. 19 del presente CCNL;

c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all’Art. 13, comma 10, della Parte prima del presente CCNL.

2. E’, inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all’Art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

TITOLO II

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

ART. 70

AREE DI INQUADRAMENTO

1. Il nuovo sistema di classificazione, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi, è articolato in tre aree A, B, C, come di seguito individuate:

Area A - comprendente i livelli dal II al III;

Area B - comprendente i livelli dal IV al VI

Area C - comprendente i livelli dal VII al IX

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie, riportate nell'allegato A), che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area, corrispondenti a livelli omogenei di competenze.

3. I profili collocati nelle aree secondo l'allegato A) descrivono il contenuto professionale di attribuzioni specifiche relative all'area di appartenenza. All'interno della stessa area i profili caratterizzati da mansioni e funzioni contraddistinte da differenti gradi di complessità e di contenuto possono essere collocati su posizioni economiche diverse.

4. I profili di nuova istituzione sono disciplinati dall'Art. 74. Le parti, firmatarie del presente CCNL, in caso di eventuali modificazioni ed integrazioni dei profili medesimi, si incontreranno per l'individuazione dell'Area e della posizione economica di appartenenza.

5. Ogni dipendente è inquadrato, in base alla ex qualifica e profilo professionale di appartenenza, nell'area e nella posizione economica ove questa è confluita ed è tenuto a svolgere, come previsto dall'Art. 56 del d.lgs. 29/1993, tutte le mansioni considerate equivalenti nel livello economico di appartenenza. nonché le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.

Art. 71

ACCESSO DALL'ESTERNO

1. L'accesso alle posizioni delle varie aree, secondo le indicazioni della declaratoria allegato A), avviene attraverso le procedure concorsuali pubbliche, previste dall'ordinamento vigente dall'Amministrazione, ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56/1987, secondo quanto previsto dall'Art. 36 del d.lgs n. 29/1993 e dall'Art. 45, comma 11, del d.lgs n. 80/1998, le quali devono garantire un adeguato accesso dall'esterno.

ART. 72

PASSAGGI INTERNI

1. la progressione interna dei dipendenti nel sistema classificatorio, nel rispetto dell'Art. 71, viene effettuata mediante :

   a) passaggi da un' area all'altra immediatamente superiore;

   b) passaggi all'interno delle aree.

2. I passaggi interni, di cui al comma 1, possono avvenire:

A) TRA LE AREE con le seguenti procedure:

a) i passaggi dei dipendenti da una area alla posizione iniziale della area immediatamente superiore avvengono dall'interno nei limiti dei posti vacanti della dotazione organica di tale area che non siano destinati all'accesso dall'esterno, mediante procedure volte all'accertamento dell'idoneità e o della professionalità richiesta e previo superamento di apposite selezioni o di corso-concorso, secondo i criteri stabiliti dall'amministrazione con le procedure indicate nell'Art. 76, comma 1, lett. B;

b) le selezioni di cui alla lett. a) sono basate su:
   1) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;
   2) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:
      - titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento , purché non siano utilizzati come requisito di ammissioni,
      - corsi di formazione, anche esterni all'amministrazione, qualificati quanto alla durata e alla previsione di esame finale;
      - qualificati corsi di aggiornamento professionale
      - pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'amministrazione;

c) gli elementi di valutazione della lett. b) , punto 2 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali, nonché alla rilevanza e alla complessità dei compiti che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni;

d) i corsi-concorsi avvengono secondo le norme vigenti nell'amministrazione;

e) le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni oppure, ove prescelto, dei corso-consorso sono preventivamente individuate dall'amministrazione con atti regolamentari, di cui all'Art. 4, comma 2, del d.lgs n. 29 del 1993, improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'Art. 36, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29;

f) alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale dipendente in deroga ai relativi titoli di studio - fatti salvi i requisiti ed i titoli abilitativi previsti dalle declaratorie o individuati dalle norme di legge - purché in possesso dei requisiti professionali richiesti indicati nelle declaratorie di cui all'allegato.

B) ALL'INTERNO DELL'AREA con le seguenti procedure:

a) previsione di appositi contingenti corrispondenti a ciascuna delle posizioni economiche da destinare ai passaggi dei dipendenti da una posizione all'altra all'interno dell'area. Essi sono modificabili in relazione alle esigenze organizzativo/ funzionali dell'amministrazione o ad obiettivi di riorganizzazione generale in correlazione alle risorse disponibili, con le procedure previste dall'Art. 76, comma 1;

b) definizione delle modalità di passaggio dei dipendenti da una posizione all'altra all'interno dell'area nei limiti dei posti di cui ai contingenti previsti dalla lett. A) punto a), mediante procedure selettive e/o percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale con esame finale, al termine dei quali sarà definita una graduatoria. A tal fine sono considerati elementi valutabili l'esperienza professionale acquisita e il possesso di titoli di studio e professionali coerenti con i processi di riorganizzazione o innovazione tecnologica;

c) Sono riservati esclusivamente al personale dipendente i passaggi interni all'area C per la posizione economica C3, sulla base dei criteri previsti dall'Amministrazione con le procedure di cui all'Art. 76.

3. I passaggi di cui alle lettere A e B, avvengono nei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti**,** in via transitoria in coerenza con il processo di trasformazione in atto e, successivamente, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno del personale, garantendo nell'ambito della dotazione organica dei contingenti dei relativi profili l'adeguato accesso dall'esterno in base alle vigenti disposizioni e nel rispetto delle regole di cui agli Art. 6 e 36 del d.lgs. 29/1993.

ART. 73

NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

1. Il personale in servizio alla data del 1° gennaio 1998 è inserito nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante l'attribuzione dell'Area ed, al suo interno, della posizione economica secondo la tabella B di corrispondenza, senza incremento di spesa, fatte salve le diverse posizioni conseguite dal personale successivamente a tale decorrenza. Al personale è data comunicazione del nuovo inquadramento per iscritto.

2. La dotazione organica dell'Amministrazione resta invariata, salvo quanto previsto dal comma 3 e i relativi contingenti sono attribuiti con i medesimi criteri e senza incremento di spesa, alle nuove posizioni economiche ed Aree.

3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Contratto, al personale già appartenente alle qualifiche funzionali I e II, inquadrato nell'Area A, è attribuito il trattamento economico tabellare iniziale della ex III qualifica funzionale, nonché il relativo inquadramento.

4 In prima applicazione del presente sistema classificatorio, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative, legate al passaggio delle attività e delle funzioni dall'AIMA all'Agenzia di cui al d.lg.s 27 maggio 1999 n. 165, l'Amministrazione provvederà, senza incremento di spesa, alla revisione e all'adeguamento delle dotazioni organiche, ovvero all'istituzione di nuovi posti ovvero alla riconversione dei posti da un'area all'altra, anche utilizzando - per i passaggi all'interno dell'area, ai sensi dell'Art. 81, comma 3, - le risorse del Fondo per la quota parte che la contrattazione collettiva integrativa destinerà a tale scopo in applicazione dell'Art. 83, comma 2, punto 4**.**

5. Sono portate a compimento tutte le procedure selettive o concorsuali anche interne alle singole amministrazioni indette per la copertura di posti vacanti, in corso ovvero già programmate, in base alle vigenti disposizioni, alla data di entrata in vigore del presente CCNL. I vincitori sono automaticamente inquadrati nel nuovo sistema di classificazione, nella posizione ove risulta confluita quella cui si riferisce la procedura selettiva o concorsuale con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale.

6. Al personale assunto dall'esterno a seguito delle procedure di cui all'Art. 71 è attribuito il trattamento economico riportato nella tabella B corrispondente alla posizione cui si riferisce il profilo professionale della selezione.

7. Nel caso di progressione interna nel sistema classificatorio ai sensi dell'Art. 72 l' Amministrazione comunica per iscritto ai dipendenti interessati il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate. Il personale riclassificato ai sensi dei presente comma non è soggetto a periodo di prova.

ART. 74

ISTITUZIONE DEI NUOVI PROFILI

1. Con il presente CCNL è istituito il nuovo profilo di "Coordinatore", ascritto all'Area C e alla posizione economica C3.
2. I relativi contenuti professionali sono individuate nell'allegato "A" del presente CCNL.

CAPO II

PROGRESSIONE ECONOMICA

ART. 75

SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE E CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

1. Nelle aree A B e C sono previsti sviluppi economici, denominati "super", come indicato nella tabella D. Tali sviluppi, assumono rispettivamente la sigla A1S, B1S, B3S e C1S.

2. Gli sviluppi economici sono progressione della posizione economica apicale o iniziale di riferimento e sono attribuiti sulla base di criteri - definiti nel contratto collettivo integrativo di amministrazione - ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento, utilizzando altresì anche disgiuntamente ulteriori elementi che tengano conto del grado di coinvolgimento nei processi di ammodernamento, della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, della partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità e dell'iniziativa personale.

3. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 2 l'amministrazione adotta metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.

4. La progressione economica, di cui al presente articolo, si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel Fondo di cui all'Art. 82, sulla base dei criteri di cui al comma 2.

5. Gli sviluppi economici vengono attribuiti ai dipendenti, selezionati in base ai criteri del presente articolo con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno. A tal fine l' amministrazione pianifica i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel Fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono lo sviluppo economico secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

CAPO III

ART. 76

RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1 . Nell'ambito dei sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate.

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

- determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art 72, comma 2, lett. B);
- definizione dei criteri per la progressione economica orizzontale.

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'Art. 72

b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo Art. 72 comma 2, lett. A);

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Art. 77

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1. La struttura della retribuzione del personale si compone delle seguenti voci:

a) stipendio tabellare;

b) retribuzione individuale di anzianità, ove percepita, comprensiva delle relative maggiorazioni;

c) indennità integrativa speciale ;

d) indennità aziendale;

e) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;

f) sviluppo economico di cui all'Art. 75, ove spettante;

g) altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge e dal presente contratto.

h) compensi di cui all'Art. 82, ove spettanti.

2. Al personale , ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge n.53 del 1988, e successive modificazioni.

3. Nei passaggi interni viene mantenuta la retribuzione individuale di anzianità spettante.

ART. 78

TRATTAMENTO ECONOMICO STIPENDIALE

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'Art. 2 del CCNL stipulato in data 4 settembre 1996 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella C, alle scadenze ivi previste.

2. A seguito degli incrementi indicati al comma 1, i valori dei trattamenti correlati alle posizioni economiche del nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella B, sono rideterminati nelle misure e alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle D ed E.

ART. 79

EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui all'Art. 40, comma 6 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto. Il compenso per il lavoro straordinario nella formula prevista dalla vigenti disposizioni, viene calcolato con riferimento al tabellare iniziale delle singole posizioni rivestite.

2. Al personale che usufruisce degli sviluppi economici di cui all'Art. 75, è mantenuta l'indennità integrativa speciale in godimento.

3. I benefici economici risultanti dalla applicazione del presente articolo sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 1998-99. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'Art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 80

INDENNITA'

1. L'indennità aziendale, di cui all'Art. 67 del CCNL sottoscritto in 5 aprile 1996, è confermata nella misura determinata dal CCNL sottoscritto in data 4 settembre 1996, secondo la tabella F.

CAPO II

ART. 81

FINANZIAMENTO DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. I passaggi di cui all'Art. 72, lett. A) avvengono nei limiti previsti dalla dotazione organica dell'amministrazione sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. L'amministrazione provvede, altresì, con oneri a proprio carico, sia ad eventuali incrementi della dotazione organica che alla istituzione nella stessa dei nuovi profili ritenuti necessari sulla base delle proprie esigenze organizzative.

3. I passaggi di cui all'Art. 72, comma 2, lett. B) vengono finanziati in misura corrispondente con le risorse del fondo di cui all'Art. 82 aventi carattere di certezza e stabilità.

4. La progressione economica orizzontale di cui all'Art. 75 è finanziata dal Fondo di cui dell'Art. 82.

ART. 82

FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

1. Dal 1° gennaio 1998 è costituito presso l' Amministrazione un Fondo unico formato dalle seguenti risorse economiche:

- le risorse dei fondi di cui agli artt. 68 e 69 del CCNL del 5 aprile 1996, nella misura consolidata nel bilancio consuntivo per il 1997;

- le risorse derivanti da specifiche disposizioni normative e/o amministrative ovvero da disposizioni particolari riguardanti il personale dell'AIMA.

2. Il fondo è altresì alimentato con:

a) le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale, quali, ad esempio, le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'Art. 1 commi da 57 e seguenti della L. 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni, le somme derivanti dall'attuazione dell'Art. 43 della L. 449/97;

b) i risparmi di gestione riferiti alle spese complessive del personale; fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;

c) gli importi relativi all'indennità Aziendale del personale cessato dal servizio non riutilizzabili temporaneamente in conseguenza di nuove assunzioni ovvero stabilmente per riduzione della dotazione organica;

d) le risorse derivanti dai risparmi per il pagamento della retribuzione individuale di anzianità, relative al personale comunque cessato dal servizio a decorrere dal1/1/1999;

e) L.23.000 pro-capite mensili per tredici mesi con decorrenza dal 1° maggio 1999;

f) L. 22.000 pro - capite mensili per tredici mesi disponibili dal 31 dicembre 1999 ed a valere dal mese successivo.

g) a decorrere dall'anno 1999, fino ad un massimo dello 0,2% del monte salari dell'anno 1997, alla cui copertura si provvederà attraverso il ricorso alle maggiori entrate, a condizione che siano stati rispettati gli adempimenti previsti dal d.lgs. n. 29/1993 ed in particolare l'istituzione e l'attivazione del servizio di controllo interno o del nucleo di valutazione.

ART. 83

UTILIZZO DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE

1. Il fondo unico di amministrazione, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.

2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:

1) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;

2) corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo;

3) corrispondere le indennità di turno, maneggio valori, servizi meccanografici notturno e festivo, rischio;

4) finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, ai sensi dell'Art. 72, comma 2, lett. B destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;

5) finanziare gli sviluppi economici di cui all'Art. 75.

3. La contrattazione collettiva integrativa individua, nell'ambito del Fondo di cui al comma 1, le risorse da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali e la quota di risorse da destinare al finanziamento dei passaggi interni di cui all' Art. 72, comma 2, lett. B, rispettivamente punti 4) e 5) del comma 2 del presente articolo. Dalla data di utilizzo il Fondo è decurtato delle somme corrispondenti che vengono riassegnate al Fondo stesso nell'ipotesi di cessazione dal servizio dei dipendenti le cui progressioni siano state finanziate con il Fondo medesimo.

4. All'applicazione del comma 3 dovranno essere destinate risorse aventi caratteri di certezza e stabilità, in quanto derivanti da processi di riorganizzazione comportanti, altresì, riduzioni della dotazione organica e conseguentemente risparmi anche sull'utilizzo di risorse destinate a remunerare particolari condizioni di lavoro.

5 La contrattazione integrativa potrà adeguare in modo flessibile l'utilizzo delle risorse destinate al punto 3) del comma 2, in relazione alla situazione organizzativa derivante dai processi di trasformazione aziendale in atto.

6. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

TITOLO IV

NORME FINALI, TRANSITORIE E DI RINVIO

ART. 84

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. Ai fini del requisito dell'esperienza professionale per l'ammissione alle selezioni interne, per il personale dipendente non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, il periodo di servizio maturato negli sviluppi economici di cui all'Art. 75 è sommato al servizio effettuato nelle posizioni economiche di riferimento.

2. L'esperienza professionale richiesta tra i requisiti di accesso è sia quella maturata nella posizione economica di inquadramento del nuovo sistema di classificazione sia quella maturata nella qualifica di provenienza confluita nella medesima posizione.

3. Ai fini dell'applicazione dell'Art. 28, comma 2, del d.lgs n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, sono considerate equipollenti all'ex carriera direttiva le posizioni economiche C1, C2 e C3, per l'accesso alle quali sia richiesto il possesso del diploma di laurea.

4. Le mansioni superiori formalmente conferite prima dell'entrata in vigore del presente CCNL o successivamente per i casi previsti dall'Art. 16, commi 2 e 3 della Parte prima sono valutate - nell'ambito della determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna - tra tutti gli altri elementi e titoli presi in considerazione purché non in modo esclusivo.

ART. 85

NORME PROGRAMMATICHE

1. Qualora l'Amministrazione intenda attribuire, ai sensi della legge n. 550/95, con oneri a proprio carico, buoni pasto per il personale dipendente, la disciplina di riferimento è l'Accordo per la concessone dei buoni pasto al personale civile dipendente dal Comparto Ministeri, sottoscritto il 30 aprile 1996 e pubblicato sulla G.U. 15.5.1996 n. 112.

Allegato A

AREA FUNZIONALE A
(ex livelli II - III)

Appartengono a questa Area professionale il lavoratori che, nel quadro di specifiche istruzioni e prassi, svolgono operazioni e lavori qualificati che richiedono capacità e conoscenze tecniche; ovvero lavoratori che svolgono attività ausiliarie.

Posizione economica A1

PROFILO PROFESSIONALE :

Ausiliario: svolge attività di anticamera, provvede al ricevimento dei visitatori; provvede allo smistamento e trasporto fascicoli, documenti e oggetti vari; cura il prelievo la consegna e l'inoltro della corrispondenza, esegue lavori di riproduzione di atti e documenti, riceve e smista telefonate, effettua commissioni esterne; cura l'apertura e chiusura degli uffici;

Nella posizione economica A1 confluiscono gli ex profili di Aiuto agente area servizi, Ausiliario amministrativo, Agente area servizi.

Accesso: dall'esterno nel livello economico iniziale attraverso le procedure di cui alla L. 56/87 e successive modificazioni.

Requisiti: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di I grado

AREA FUNZIONALE B
(ex livelli IV - V - VI)

Appartengono a questa Area professionale il lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di approfondite conoscenze teorico - pratiche, svolgono funzioni di guida in settori organizzativi, ovvero svolgono funzioni specialistiche in materia amministrativa, economica, tecnica, organizzativa e nei servizi operativi.

Posizione economica B1

PROFILO PROFESSIONALE :

Assistente: esegue compiti di archiviazione e protocollo provvedendo anche alla spedizione di corrispondenze, plichi e materiali; svolge attività di dattilografia, trascrizione di testi e relativa collazionatura, collabora all' attività di segreteria; provvede all'inserimento dei dati ad alla loro perfetta conservazione; è addetto alle attività di stampa e riproduzione, al centralino, al telex e all'ufficio postale per la ricezione e trascrizione di telegrammi e fonogrammi;

svolge compiti di custodia e sorveglianza dei locali aziendali assicurando la loro puntuale apertura e chiusura; svolge compiti di vigilanza per l'accesso del pubblico, veicoli, attrezzature e materiali; è addetto alla conduzione ed alla manutenzione ordinaria degli automezzi;

Confluiscono in questo profilo gli ex profili di Assistente amministrativo, Ausiliario capo amministrativo, terminalista, Aiutante area servizi, Agente qualificato area servizi.

Accesso: Dall'esterno: mediante le procedure previste dalla legge 56/87 e successive modificazioni.

Requisiti: diploma di scuola secondaria di primo grado ed eventuali titoli professionali corrispondenti allo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'Art. 72, c.2, lett. A) del presente CCNL :
- dall'area funzionale A, verso la posizione economica B1.

Requisiti: gli stessi previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi gli eventuali titoli professionali o abilitativi per legge, con esperienza professionale di cinque anni nell'area di provenienza.

Posizione economica B2

PROFILO PROFESSIONALE:

Operatore: secondo la specifica professionalità collabora nell'attività di segreteria; provvede all'attuazione delle procedure di elaborazione dati secondo i programmi predisposti, verifica la esattezza dei tabulati, cura la manutenzione dei supporti magnetici per la gestione dei dati; svolge attività di registrazione contabile e collabora alla predisposizione di elaborati contabili; provvede alla tenuta, all'aggiornamento di schedari e di fascicoli e assicura il normale approvvigionamento dei mezzi di funzionamento della struttura cui è assegnato; collabora con le posizioni di lavoro a più elevato contenuto professionale; è addetto alla conduzione di automezzi e ne cura l'efficienza e la normale manutenzione.

Confluiscono gli ex profili di Operatore informatico, Assistente principale amministrativo, Agente specializzato, Aiutante principale area servizi

Accesso: Dall'esterno: mediante pubblico concorso.

Requisiti: Per l'accesso dall'esterno, diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'Art. 72,c.2, lett. B) del presente CCNL:
- dalle posizione economica B1 e B1S verso la posizione economica B2;

Requisiti:

Per il personale interno, gli stessi per l'accesso dall'esterno, o in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia abilitante per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, con esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza.

Posizione economica B3

PROFILO PROFESSIONALE:

Collaboratore: nel settore assegnato, secondo la specifica professionalità, svolge attività di carattere istruttorio e di verifica, secondo procedure definite; organizza l'attuazione delle procedure di elaborazione dati, sovrintende alle operazioni di verifica dei tabulati, assicura la manutenzione dei supporti magnetici per la gestione e conservazione dei dati, anche coordinando gli addetti di livello inferiore; predispone, utilizzando schemi definiti, provvedimenti ed atti per la liquidazione della spesa o per l'emissione degli ordinativi di pagamento; effettua le prescritte operazioni contabili coordinando gli addetti di livello inferiore; svolge attività di segreteria nelle divisioni , sezioni e commissioni; provvede alla raccolta di elementi e dati in materia tecnico - economica; collabora con le professionalità superiori all'esecuzione di collaudi, verifiche di lavori e all'attività ispettiva secondo la propria competenza specifica ; predispone provvedimenti ed atti, effettua operazioni contabili, ed è addetto alla tenuta e compilazione di registri, prospetti e stampati di natura complessa, effettuando calcoli anche di natura computeristica; coordina le attività di archivio e protocollo; coordina gli addetti di livello inferiore; predispone programmi di contenuto semplice, e collabora alla stesura dei programmi applicativi e alla loro verifica di funzionalità, assicura l'espletamento dei compiti connessi alla manutenzione dei supporti magnetici per la gestione e la conservazione dei dati; collabora con i superiori per il coordinamento e controllo del funzionamento delle attività di due o più servizi aziendali.

Nella posizione economica B3 confluiscono gli ex profili di Operatore capo, Aiuto Programmatore, Collaboratore amministrativo, Collaboratore tecnico, Assistente capo amministrativo, Aiutante capo area servizi.

Accesso: Dall'esterno: mediante pubblico concorso.

Requisiti: diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'Art. 72, c.2, lett. B) del presente CCNL:

- dalla posizione economica B1 o B1S verso la posizione economica B3;
- dalla posizione economica B2 verso la posizione economica B3.

Requisiti :

Per il personale interno gli stessi requisiti previsti per l'accesso dall'esterno; in mancanza del titolo di studio, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell' attività professionale, fatti salvi i titoli abilitativi per legge, sono richiesti :

- dalla posizione economica B1, B1S verso la posizione economica B3: esperienza professionale di otto anni nella posizione di provenienza;

- dalla posizione economica B2, verso la posizione economica B3: esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza.

AREA FUNZIONALE C

(ex livelli VII - VIII - IX)

Appartengono a questa Area professionale i lavoratori che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello, svolgono, nel quadro di indirizzi generali, funzioni di studio , coordinamento e controllo di importanti attività; nonché lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il contenuto specialistico di interesse aziendale.

POSIZIONE ECONOMICA C1

PROFILO PROFESSIONALE :

Consigliere: coordina, nelle diverse aree organizzative, nell'ambito del settore assegnato per la specifica professionalità amministrativa, tecnica e informatica ,l'attività di gruppi operativi ovvero organizza unità operative semplici e svolge attività di studio, istruttoria e certificativa; comunica i provvedimenti adottati dall'Azienda e predispone la corrispondenza di servizio; collabora con le posizioni superiori nelle attività di vigilanza, ispettiva, organizzativa, di verifica, di accertamento e controllo; realizza programmi di natura complessa proponendo le eventuali modifiche e perfezionamenti, partecipa anche in qualità di segretario ad organismi e gruppi di lavoro.

Nella posizione economica C1 confluiscono gli ex profili di Consigliere amministrativo, Consigliere tecnico, Collaboratore capo amministrativo, Collaboratore capo tecnico, Programmatore, Consigliere informatico.
Accesso: Dall'esterno: mediante pubblico concorso.

Requisiti: Per l'accesso dall'esterno**:** diploma di laurea, diplomi di studi universitari coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'Art. 72, c.2, lett. A) del presente CCNL :
- dalle posizioni B1, B1S, B2, B3,B3S verso la posizione economica C1.

Requisiti: per il personale interno non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, si fa riferimento ai seguenti ulteriori requisiti:
- dalla posizione economica B1, B1S verso la posizione economica C1: esperienza professionale di nove anni nella posizione di provenienza;
- dalla posizione economica B2, verso la posizione economica C1: esperienza professionale di sette anni nella posizione di provenienza;
- dalle posizioni economiche B3 e B3S, verso la posizione economica C1: esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza.

Posizione economica C2

PROFILO PROFESSIONALE :

Funzionario: espleta attività di direzione, secondo la specifica professionalità, nelle diverse aree organizzative - amministrativa, tecnica e informatica, - nell'ambito del settore di assegnazione che può essere costituito da un'unità organica, anche a rilevanza esterna, non riservata ai dirigenti; svolge attività di studio, ricerca, verifica, ispettiva e di progettazione, formulando proposte per la migliore organizzazione del servizio; cura l'organizzazione degli interventi comunitari e nazionali nei modi e tempi previsti; imposta l'esecuzione della attività gestionale collaborando all'elaborazione dei relativi atti; propone l'adozione di programmi di automazione, coordinandone gli interventi attuativi; partecipa, in qualità di segretario, o in rappresentanza dell'Azienda, ad organismi e gruppi di lavoro nazionali e comunitari ove non sia prevista la presenza di dirigenti.

Nella posizione economica C2 confluiscono gli ex profili Vice dirigente amministrativo, Vice dirigente tecnico, Vice dirigente informatico, di Coordinatore amministrativo, Coordinatore tecnico, Programmatore capo.

Accesso: Dall'esterno: mediante pubblico concorso.

Requisiti: Per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea, diploma di studi universitari coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'Art. 72, c.2, lett. B) del presente CCNL:
- dalle posizioni economiche C1, C1S verso la posizione economica C2

Requisiti: per il personale interno proveniente dalle posizioni economiche C1 e C1S in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione.
Per il personale interno non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, si fa riferimento ai seguenti requisiti:
- dalle posizioni economiche C1 e CIS verso la posizione economica C2: esperienza professionale di quattro anni nella posizione precedente.

Posizione economica C3

PROFILO PROFESSIONALE:

Coordinatore: dirige e coordina le attività di vari settori e strutture di livello non dirigenziale, con assunzione diretta di responsabilità e risultati; svolge, per l'elevata conoscenza, capacità ed esperienza consolidata ,attività ispettiva o di valutazione di particolare rilevanza, ovvero, per l'elevato livello professionale , collabora ad attività specialistiche; sostituisce il dirigente in caso di assenza o impedimento; supporta le strutture aziendali nell'ideazione di soluzioni informatiche; coordina e pianifica la gestione delle attività elaborative.

Profilo di nuova istituzione

Accesso: Dall'interno della stessa area dalle posizioni economiche C1, CIS, C2 e sulla base di criteri stabiliti dall'Amministrazione secondo le procedure di cui all'Art. 72, lett.B, del presente CCNL.

Requisiti: Diploma di laurea, diploma di studi universitari coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, si fa riferimento ai seguenti requisiti:

- dalle posizioni economiche C1 e CIS verso la posizione economica C3: esperienza professionale di otto anni nella posizione di provenienza;

- dalle posizioni economica C2 verso la posizione economica C3: esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza.

TABELLE B

Primo inquadramento nel sistema di classificazione dal 1.1.1998

Qualifiche funzionali	*Area*	*Nuova posizione economiche*	*Stipendio tabellare*
I II III	**A**	A1	11.758.000
IV V VI	**B**	B1 B2 B3	13.052.000 14.459.000 15.804.000
VII VIII IX	**C**	C1 C2 C3	18.206.000 20.595.000 23.651.000

TABELLA C

A.I.M.A.

QUALIFICA / LIVELLO		AUMENTI (mensili in lire) dal 1.11.98	dal 1.6.99
Nono livello	C3	55.000	46.000
Ottavo livello	C2	50.000	42.000
Settimo livello	C1	46.000	38.000
Sesto livello	B3	42.000	35.000
Quinto livello	B2	40.000	33.000
Quarto livello	B1	38.000	31.000
Terzo livello	A1	36.000	30.000

TABELLA D

AIMA

AREE e posizioni economiche di sviluppo

importi annui lordi per 12 mensilità comprensivi degli aumenti al ***1.11.1998***

C	C1 **18.758.000**	*C1- S* *19.752.000*	C2 **21.195.000**	C3 **24.311.000**	
B	B1 **13.508.000**	*B1 - S* *14.156.000*	B2 **14.939.000**	B3 **16.308.000**	*B3 - S* *18.004.000*
A	A1 **12.190.000**	*A1 - S* *12.932.000*			

TABELLA E

AIMA

AREE e posizioni economiche di sviluppo

importi annui lordi per 12 mensilità comprensivi degli aumenti al ***1.6.1999***

C	C1 **19.214.000**	*C1- S* *20.208.000*	C2 **21.699.000**	C3 **24.863.000**	
B	B1 **13.880.000**	*B1 - S* *14.528.000*	B2 **15.335.000**	B3 **16.728.000**	*B3 - S* *18.424.000*
A	A1 **12.550.000**	*A1 - S* *13.292.000*			

TABELLA F

Tabella indennità

A.I.M.A.

Nono livello	C3	*624.000*
Ottavo livello	C2	*555.000*
Settimo livello	C1	*458.000*
Sesto livello	B3	*398.000*
Quinto livello	B2	*353.000*
Quarto livello	B1	*315.000*
Terzo livello	A1	*285.000*

PARTE TERZA

NORME COMUNI FINALI

ART. 86

DISAPPLICAZIONI

1. In attuazione di quanto stabilito dall'Art. 72, comma 1 del d.lgs n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla data di stipula del presente CCNL, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, le disposizioni di legge e di regolamento che siano in contrasto con quelle definite nei contratti medesimi. In particolare risultano disapplicate le seguenti norme:

PARTE GENERALE:

a) con riferimento agli artt. n.1 e 2 (Disposizioni generali): gli artt. 1 e 2 del CCNL del 5 aprile 1996

b) con riferimento agli artt. dal n.3 al n.12 (il sistema di relazioni sindacali): gli articoli dal n. 3 al n. 14 del CCNL del 5 aprile 1996 e n. 17 del D.P.R. 335 del 1990;

c) con riferimento agli artt. dal 13 al 15 (contratto di lavoro a tempo parziale): l'Art. 19 del CCNL sottoscritto il 5.4. 96

d) con riferimento all'Art. 16 (mansioni superiori). Art. 115 della l. 312/80, che viene disapplicata a decorrere dall'attuazione di quanto previsto dal comma 4, del medesimo Art. 16 del presente CCNL.;

e) con riferimento all'Art. 18 (formazione): l'Art. 34 del CCNL del 5 aprile 1996;

SEZIONE SPECIALE DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO:

a) con riferimento agli artt. dal n. 22, 23 e 31 (materie delle relazioni sindacali): l'Art. n. 5 e gli artt. dal 7 al 9 del CCNL del 5 aprile 1996;

b) con riferimento agli artt. dal 24 al 30 (sistema di classificazione del personale): gli articoli dal 2 al 10 della legge 312/1980, riguardanti l'ordinamento professionale per qualifiche; artt. 12, 49, 54, 57 e 58 del D.P.R n. 269/87; Art. 71 del DPR n. 335/90;

c) con riferimento all' Art. 33: l'Art. 31 del CCNL del 5 aprile 1996

d) con riferimento agli artt. dal 37 al 48 (trattamento economico): gli artt. 59 e 60 del D.P.R. 269/87, artt. dal 100 al 102 del medesimo D.P.R. n. 269/87; artt. dal 23 al 26 e artt. dal 64 al 67 del D.P.R. 335/90; artt. dal 46 al 53, Art. 58 e artt. dal 60 al 62 del CCNL del 5 aprile 1996; artt dall'1 al 6 del CCNL del 4 settembre 1996;

e) con riferimento all'Art. 50 (mensa e buoni pasto): l'Art. 69 del D.P.R. n. 335/90

f) con riferimento all'allegato A): artt. 70 - 71 e Tabelle A e B .del D.P.R. 335 del 1990;

SEZIONE SPECIALE AMMINISTRAZIONE AUTONOMA MONOPOLI DI STATO

a) con riferimento agli artt. 52, 53 e 59 (le materie delle relazioni sindacali): gli articoli dal n. 3 al n. 14 del CCNL del 5 aprile 1996;

b) con riferimento agli artt. dal 54 al 58 (sistema di classificazione del personale): il Titolo IV e precisamente gli articoli dal 98 al 108 e Art. 116 della L. 312/80, nonchè le Tabelle dalla I alla V della medesima legge 312/1980 e successive modificazioni ed integrazioni riguardanti l'ordinamento professionale per qualifiche e profili; D.L. n. 283/81 convertito nella L. n. 432/81; artt. 12, 49, 54 e 58 del D.P.R n. 269/87

c) con riferimento agli artt. dal.60 al 66 (trattamento economico): L. n. 483 del 1970; Art. 40 e dal 45 al 48 D.P.R. 269/87, artt. 59 e 60 e artt. dall'84 al 90 del medesimo D.P.R. 269/87; artt. dal 23 al 26 e artt. dal 44 al 53 e Art. 55 del D.P.R. 335/90; artt. dal 46 al 53 e dal 54 al 57 del CCNL del 5 aprile 1996; artt. dall'1 al 4 e dal 7 al 9 del CCNL del 4 settembre 1996;

d) con riferimento all'allegato A) (declaratorie di area e profili): il Titolo IV e precisamente gli articoli dal 98 al 108 e le Tabelle dalla I alla V della legge 312/1980 e successive modificazioni ed integrazioni; D.L. n. 283/81 convertito nella L. n. 432/81 e successive modificazioni ed integrazioni.

SEZIONE SPECIALE AIMA:

a) con riferimento agli artt. dal n.68, 69 e 76 (le materie delle relazioni sindacali): gli articoli dal n. 3 al n. 14 del CCNL del 5 aprile 1996;

b) con riferimento agli artt. dal.70 al 75 (sistema di classificazione del personale): gli articoli dal 2 al 10 della legge 312/1980, riguardanti l'ordinamento professionale per qualifiche; artt. 12, 49, 54 e 58 del D.P.R n. 269/87;

c) con riferimento agli artt. dal.77 al 83 (trattamento economico): dall'Art. 44 all'Art. 48 del D.P.R. 269 /87, gli artt. 59 e 60 del D.P.R. 269 /87, artt. dal 112 al 118 del medesimo D.P.R. 269/87; artt. dal 23 al al 26 del D.P.R. n. 335 del 1990; artt. dall'81 all'87 del medesimo D.P.R. 335/90; artt. dal 46 al 53 e dal 67 al 70 del CCNL del 5 aprile 1996 e artt. dall'1 al 4 e artt. 13 e 14 del CCNL del 4 settembre 1996;

d) con riferimento all'allegato A) (declaratorie di area e profili): D.P.R. 1219 del 1984 come modificato dal D.P.R. n. 44 del 1990; L. 610 del 1982 e le allegate Tabelle A e B; D.L. 21 dicembre 1990, n. 391 convertito nella L. n. 48 del 1991; DPCM 8 ottobre 1991, registrato alla Corte dei conti il 18 .10.91

Le parti si riservano di procedere ad ulteriori disapplicazioni nel prosieguo delle trattative per il completamento della contrattualizzazione di cui all'Art. 19, comma 2 della Parte Prima.

PROTOCOLLO D'INTESA

SOSPENSIONE IN VIA TRANSITORIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO SULLA DEFINIZIONE DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE SOTTOSCRITTI IL 2 GIUGNO 1998 LIMITATAMENTE ALL'INSERIMENTO DELLA CASSA DEPOSITI E PRESTITI NEL COMPARTO AZIENDE

Premesso che con il CCNQ de 2 giugno 1998 all'articolo 10 è stato definito il comparto del personale per le Aziende e le Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;

Considerato che del citato comparto fa parte la Cassa Depositi e Prestiti;

Che a seguito del ricorso presentato dalla FABI (Federazione Autonoma Bancari Italiani) il tribunale di Roma con sentenza del 22 maggio 199, accogliendo in via cautelare il ricorso, ha espresso il convincimento che la suddetta C.D.P. sia «un ente publbico economico» e quindi, come tale, non rientri nei comparti del pubblico impiego;

Che, in analogo ricorso presentato dalla FIBA CISL, il medesimo tribunale con decisione del 9 giugno 1999, sempre in via cautelare, ha sospeso anche l'Accordo Quadro Collettivo del 2 giugno 1998 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione nella parte in cui include la predetta azienda nel relativo comparto pubblico;

Che, dall'insieme delle due sentenze risulta che fino alla decisione nel merito la contrattazione del comparto Aziende, limitatamente alla posizione dei dipendenti della C.D.P., debba essere temporaneamente sospesa;

Tutto quanto premesso, le parti prendendo atto delle citate sentenze, al fine di evitare ritardi nella conclusione del contratto del comparto Aziende, concordano il seguente protocollo nel testo che segue:

Art. 1

1. L'art. 10 del CCNQ del 2 giugno 1998 in attesa delle sentenze di merito di cui alla premessa è temporanemante sospeso nel senso che il contratto collettivo nazionale del comparto Aziende si intende provvissoriamente articolato di conseguenza nelle tre seguenti sezioni anziché in quattro:

a) Azienda di Stato per gli interventi nel mercato agricolo;

b) Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco;

c) Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato.

2. Il contratto collettivo del comparto per il quadriennio 1998-2001 sarà, pertanto, stipulato solo per le Aziende del comma 1.

3. La contrattazione per la Cassa Depositi e Prestiti in ottemperanza alle sentenze di cui al comma 1 è sospesa e sarà riattivata a conclusione del giudizio di merito come coda contrattuale del comparto Aziende qualora né venga confermata la natura di Azienda Autonoma dello Stato e non di ente pubblico econonomico.

PER L'A.RA.N.:

PER LE CONFEDERAZIONI SINDACALI:

CGIL

CISL

UIL

CONFSAL

CISAL

CONFEDIR

RDB/CUB

CIDA

UGL

Roma, 27 luglio 1999

00A7133

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(3651405/1) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

L. 13.500